



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 01.3.2006  
COM(2006) 92 final

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

**Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

**2006-2010**

**{SEC(2006) 275}**

## INTRODUCTION

La présente feuille de route décrit six domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne relative à l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2010: une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, la conciliation de la vie privée et professionnelle, une représentation égale dans la prise de décision, l'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre, l'élimination des stéréotypes de genre et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement. Elle identifie des objectifs prioritaires et des actions pour chacun des domaines. La Commission ne peut réussir seule à réaliser ces objectifs puisque, dans de nombreux domaines, le centre de gravité de toute action se situe au niveau de l'État membre. La présente feuille de route représente donc l'engagement de la Commission à faire avancer le programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes en renforçant les partenariats avec les États membres et d'autres acteurs.

Cette feuille de route s'inspire de l'expérience de la stratégie cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>1</sup> pour la période 2001-2005. Elle associe le lancement de nouvelles actions au renforcement des activités existantes qui ont fait leurs preuves. Elle réaffirme également la double approche de l'égalité qui consiste en la prise en compte de la dimension de genre (la promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et activités politiques) et en l'adoption de mesures spécifiques.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, une valeur commune de l'Union européenne, et une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'UE. Celle-ci a fait des progrès significatifs dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, grâce à la législation sur l'égalité de traitement, à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques, aux mesures spécifiques pour l'avancement des femmes, aux programmes d'action, au dialogue social et au dialogue avec la société civile. Le Parlement européen a été un partenaire important pour réaliser ces progrès. Beaucoup de femmes ont atteint les niveaux d'éducation les plus élevés, ont accédé au marché du travail et sont devenues des acteurs importants de la vie publique. Néanmoins, des inégalités subsistent et peuvent même s'amplifier, puisque l'accroissement de la concurrence économique mondiale exige une main-d'œuvre plus flexible et mobile. Cela peut avoir une plus grande incidence sur les femmes qui sont souvent obligées de choisir entre avoir des enfants ou faire carrière. Cette situation est due au manque de flexibilité des conditions de travail et des services de soins, à la persistance des stéréotypes fondés sur le genre, et à une répartition inégale des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. La situation actuelle des femmes sur le marché du travail ne reflète pas pleinement les avancées réalisées par les femmes dans des domaines clés pour la stratégie de Lisbonne comme l'éducation et la recherche. C'est un gaspillage de capital humain que l'UE ne peut se permettre. En même temps les faibles taux de natalité et la diminution de la main-d'œuvre menacent le rôle politique et économique de l'UE.

L'UE reste un acteur important dans l'effort général pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. La transformation de la mondialisation en une force positive pour toutes les femmes et les hommes et la lutte contre la pauvreté constituent des défis importants. Des crimes, comme la traite des êtres humains, ont été facilités par les technologies de la communication.

---

<sup>1</sup> COM(2000)335.

L'UE ne pourra relever ces défis que s'il y a une accélération des progrès vers l'égalité entre les femmes et les hommes et un renforcement de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, et notamment dans les domaines identifiés dans la présente feuille de route.

## **PARTIE I: DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **1. REALISER UNE INDEPENDANCE ECONOMIQUE EGALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES**

#### **1.1 Atteindre les objectifs d'emploi de Lisbonne**

Selon les objectifs d'emploi de Lisbonne, le taux d'emploi des femmes doit atteindre 60% d'ici 2010. Actuellement, il est de 55,7% et est beaucoup plus faible (31,7%) pour les femmes d'un certain âge (55-64 ans). Les femmes ont également un taux de chômage plus élevé que les hommes (9,7% contre 7,8%). La dimension de genre de la stratégie de Lisbonne pour l'emploi et la croissance doit être renforcée. La conformité avec la législation sur l'égalité de traitement et l'utilisation complète du potentiel des nouveaux fonds structurels (par exemple, les mesures en faveur de la formation, de l'esprit d'entreprise) peuvent aider à augmenter la participation des femmes à l'emploi. L'individualisation des droits liés aux systèmes socio-fiscaux peut également contribuer à rendre le travail rémunérateur, tant pour les femmes que pour les hommes.

#### **1.2 Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

En dépit de la législation communautaire sur l'égalité de rémunération, les femmes gagnent 15 % de moins que les hommes<sup>2</sup> et cet écart se résorbe à un rythme beaucoup plus lent que les disparités d'emploi entre les femmes et les hommes. Sa persistance résulte à la fois de la discrimination directe à l'égard des femmes et d'un certain nombre d'inégalités structurelles, telles que la ségrégation dans les secteurs, les professions et les modes de travail, l'accès à l'éducation et à la formation, des systèmes subjectifs d'évaluation et de rémunération, et les stéréotypes. Aborder ces questions exige une approche multiforme et la mobilisation de tous les acteurs.

#### **1.3 Femmes entrepreneurs**

Les femmes constituent, en moyenne, 30% des entrepreneurs dans l'UE. Elles font face souvent à de plus grandes difficultés que les hommes dans la création d'entreprises et dans l'accès aux financements et à la formation. Le plan d'action de l'UE sur l'esprit d'entreprise contient des recommandations à appliquer plus concrètement pour encourager la création d'entreprise par les femmes, notamment en améliorant l'accès au financement et en développant des réseaux d'entrepreneuriat.

#### **1.4 Égalité entre les sexes dans la protection sociale et la lutte contre la pauvreté**

Les systèmes de protection sociale devraient supprimer tout ce qui dissuade les femmes et les hommes d'entrer et de rester sur le marché du travail, et permettre d'accumuler des droits individuels à pension. Les femmes sont encore susceptibles d'avoir des carrières plus courtes

---

<sup>2</sup> Écart non ajusté.

ou interrompues et, en conséquence, d'accumuler moins de droits que les hommes. Cela augmente le risque de pauvreté, en particulier pour les parents isolés, les femmes âgées ou les femmes travaillant dans des entreprises familiales, par exemple dans l'agriculture ou la pêche. Le nouveau Fonds européen pour la pêche (FEP) et les politiques de soutien au développement rural, par l'entreprise du FEADER peuvent contribuer à améliorer la situation des femmes dans ce secteur. Il est essentiel que les systèmes de protection sociale assurent que ces femmes ont accès à des prestations appropriées, notamment quand elles partent à la retraite.

### **1.5 Reconnaître la dimension de genre dans le domaine de la santé**

Les femmes et les hommes sont exposés différemment aux risques pour la santé, aux maladies, aux problèmes et pratiques qui ont une incidence sur leur santé. Ce sont notamment les questions environnementales telles que l'utilisation de substances chimiques et de pesticides, qui sont souvent transmis pendant la grossesse et par l'allaitement. La recherche médicale et beaucoup de normes en matière de sécurité et de santé se réfèrent aux hommes ou concernent des secteurs professionnels à dominante masculine.

Les connaissances dans ce domaine devraient être approfondies et il faudrait davantage de statistiques et d'indicateurs. Les services sociaux, de soins et de santé devraient être modernisés en vue d'améliorer leur accessibilité, leur qualité et leur capacité à répondre aux besoins nouveaux et spécifiques des femmes et des hommes.

### **1.6 Combattre la discrimination multiple, notamment à l'égard des femmes immigrées et des minorités ethniques**

L'Union européenne s'est engagée à éliminer toutes les formes de discrimination et à créer une société pour tous fondée sur l'inclusion. Les femmes appartenant à des groupes défavorisés sont souvent moins bien loties que les hommes. La situation des femmes immigrées appartenant à des minorités ethniques est emblématique. Elles sont souvent victimes d'une double discrimination. C'est la raison pour laquelle il faut promouvoir l'égalité entre les sexes dans les politiques d'immigration et d'intégration afin de défendre les droits des femmes et leur participation civique, de valoriser pleinement leur potentiel d'emploi et d'améliorer leur accès à l'enseignement et à la formation tout au long de la vie.

#### **Actions clés**

La Commission

- contrôlera et renforcera l'intégration de la dimension de genre:
  - dans les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi et dans la nouvelle méthode ouverte de coordination rationalisée qui couvre les pensions, l'inclusion sociale, la santé et les soins de longue durée<sup>3</sup>, notamment en préparant, en 2007, des manuels sur l'égalité entre les sexes à l'intention des acteurs impliqués dans ces processus et en évaluant de quelle manière les systèmes de protection sociale peuvent promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes;

---

<sup>3</sup> COM(2005)706.

- dans les politiques de santé en actualisant l'analyse de la dimension de genre dans le domaine de la santé;
  - dans les activités nationales et européennes entreprises en 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous, et en 2010, Année européenne de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté;
  - conjointement avec les États membres, en favorisant l'intégration de la dimension de genre et des mesures spécifiques dans la programmation et la mise en œuvre des nouveaux fonds structurels<sup>4</sup>, le FEP et la FEADER (2007-2013), y compris en contrôlant et en allouant des ressources appropriées pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
  - dans le cadre relatif à l'intégration des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne<sup>5</sup>, dans le suivi du programme d'action relatif à l'immigration légale<sup>6</sup>, dans le Fonds social européen (FSE) et dans le projet de Fonds européen pour l'intégration des ressortissants de pays tiers;
- présentera une communication sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en 2007;
  - établira, en 2010, un rapport sur la mise en œuvre de la directive concernant l'égalité d'accès aux biens et aux services<sup>7</sup>;
  - promouvra l'esprit d'entreprise parmi les femmes et un environnement propice aux entreprises qui facilite la création et le développement d'entreprises gérées par des femmes; elle encouragera les initiatives de responsabilité sociale des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## **2. AMELIORER LA CONCILIATION DU TRAVAIL, DE LA VIE PRIVEE ET FAMILIALE**

### **2.1 Flexibilité des conditions de travail pour les femmes et les hommes**

Les politiques de conciliation contribuent à la création d'une économie flexible, tout en améliorant la qualité de vie des femmes et des hommes. Ces politiques aident les personnes à entrer et à rester sur le marché du travail, en utilisant tout le potentiel de main-d'œuvre, et doivent servir avec équité tant les hommes que les femmes. Des conditions de travail souples augmentent la productivité, améliorent la satisfaction des salariés et la réputation de l'employeur. Néanmoins, le fait que beaucoup plus de femmes que d'hommes utilisent ces dispositions crée un déséquilibre entre les deux sexes qui a un impact négatif sur la position des femmes sur le lieu de travail et sur leur indépendance économique.

### **2.2 Augmenter les services de soins**

L'Europe est confrontée à un triple défi: diminution de la population en âge de travailler, faible taux de natalité et augmentation de la population des personnes âgées. Une réponse au

---

<sup>4</sup> Voir Orientations stratégiques communautaires pour une politique de cohésion, COM(2005)0299

<sup>5</sup> COM(2005)389.

<sup>6</sup> COM(2005)669.

<sup>7</sup> Dir 2004/113/CE.

déclin démographique réside en partie dans l'élaboration de meilleures modalités d'équilibre travail/vie privée, avec des structures de garde d'enfants plus abordables et accessibles, conformément aux objectifs de Barcelone<sup>8</sup>, et la fourniture de services qui répondent aux besoins de soins des personnes âgées et des personnes handicapées. La qualité de ces services devrait être améliorée et les qualifications du personnel développées et mieux valorisées.

### **2.3 De meilleures politiques de conciliation pour les femmes et les hommes**

Les services et les structures s'adaptent trop lentement à une situation dans laquelle à la fois les femmes et les hommes travaillent. Peu d'hommes prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel (7,4% contre 32,6% pour les femmes); ce sont les femmes qui assument principalement la charge des enfants et d'autres personnes dépendantes. Les hommes devraient être encouragés à assumer des responsabilités familiales, notamment par des mesures les incitant à prendre un congé parental et de paternité et à profiter des mêmes droits à congé que les femmes.

#### **Actions clés**

La Commission

- présentera en 2006 une communication sur la démographie<sup>9</sup>, incluant les aspects relatifs à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- soutiendra la réalisation des objectifs de Barcelone relatifs aux structures de garde des enfants et au développement d'autres structures de soins avec l'aide des Fonds structurels et par l'échange de bonnes pratiques
- soutiendra la recherche sur les métiers du secteur social et de la santé et œuvrera avec les organisations internationales à une meilleure classification de ces emplois.

### **3. PROMOUVOIR LA PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR UN PIED D'EGALITE À LA PRISE DE DECISION**

#### **3.1 Participation des femmes à la politique**

La sous-représentation persistante des femmes dans la prise de décision politique constitue un déficit démocratique. La citoyenneté active et la participation des femmes à la vie politique et à la haute administration publique à tous les niveaux (local, régional, national, européen) devraient être davantage encouragées. La disponibilité de données comparables et fiables dans l'UE reste une priorité.

#### **3.2 Les femmes dans la prise de décision économique**

Une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision économique peut contribuer à créer un environnement et une culture du travail plus productifs et innovants et à rendre l'économie plus performante. La transparence dans les processus de promotion, la flexibilité des conditions de travail, et la disponibilité de structures de garde sont essentielles.

---

<sup>8</sup> La fourniture de structures de garde d'enfants, d'ici à 2010, pour au moins 90 % d'enfants âgés de 3 ans et plus, jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire, et pour au moins 33 % d'enfants de moins de 3 ans.

<sup>9</sup> COM(2005)94.

### 3.3 Les femmes dans les sciences et la technologie

La présence de femmes dans les sciences et la technologie peut accroître l'innovation, la qualité et la compétitivité de la recherche scientifique et industrielle et elle doit être promue. Afin d'atteindre l'objectif<sup>10</sup> fixé par les États membres de 25 % de femmes dans des postes à responsabilité dans le secteur public de la recherche, des politiques doivent être mises en œuvre et des projets doivent être réalisés. Il est essentiel de poursuivre la mise en réseau et à disposition d'informations à l'échelle de l'UE.

#### Actions clés

La Commission

- contrôlera et encouragera l'intégration de la dimension de genre, en particulier dans :
  - la politique européenne de la recherche et dans le 7ème programme-cadre, y compris en assurant la mise en œuvre de plans d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes, en développant la recherche ciblée sur la dimension de genre, en s'assurant de la prise en compte de la dimension de genre et de la participation des femmes au Conseil européen de la recherche qui est annoncé;
  - le programme d'éducation et de formation pour 2010, en favorisant l'accès des femmes aux carrières scientifiques et techniques, en conformité avec l'objectif européen de rétablissement de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ce domaine; elle élaborera en 2007 un guide européen des meilleures pratiques sur les questions de la fracture numérique entre les sexes;
  - la réalisation du futur programme «Citoyens pour l'Europe» en incluant l'égalité entre les sexes dans le domaine de la citoyenneté active comme l'un des thèmes prioritaires, et en mobilisant des réseaux existants ;
- créera en 2007 un réseau communautaire de femmes occupant des postes à responsabilité dans l'économie et la politique;
- soutiendra des activités de sensibilisation, l'échange de bonnes pratiques, la recherche, notamment sur la base de données européennes sur les femmes et les hommes dans la prise de décision, dans la perspective entre autres des élections du Parlement européen en 2009.

## 4. ERADICATION DE LA VIOLENCE LIEE AU SEXE ET DE LA TRAITE D'ETRES HUMAINS

### 4.1 Éradication de la violence liée au sexe

L'UE s'est engagée à combattre toutes les formes de violence. Les femmes sont les principales victimes de la violence liée au sexe. La violence faite aux femmes est une violation du droit fondamental à la vie, à la sécurité, à la liberté, à la dignité et à l'intégrité physique et émotionnelle. La violation de ces droits ne peut être tolérée ou excusée pour quelque motif que ce soit. La prévention est essentielle. Elle passe par l'éducation et la connaissance, la mise en réseau, la création de partenariats et l'échange de bonnes pratiques. Une action urgente est nécessaire pour éliminer des attitudes et des pratiques coutumières

---

<sup>10</sup> Conclusions du Conseil du 18-04-05.

traditionnelles ou néfastes, y compris la mutilation génitale féminine, les mariages précoces et forcés, et les crimes d'honneur.

## **4.2 Élimination de la traite d'êtres humains**

La traite d'êtres humains est un crime contre les personnes et une violation de leurs droits fondamentaux. C'est une forme d'esclavage moderne auquel les femmes et les enfants frappés par la pauvreté, notamment les filles, sont plus vulnérables. Son élimination exige une approche combinant des mesures préventives, la criminalisation du trafic par une législation appropriée, et la protection et l'aide aux victimes<sup>11</sup>. Des mesures visant à décourager la demande de femmes et d'enfants pour l'exploitation sexuelle doivent également être développées. Cette approche se reflète dans l'Action de l'UE sur la traite d'êtres humains<sup>12</sup>. La directive concernant les permis de séjour pour les victimes de traite<sup>13</sup> fournira un nouvel outil pour la réintégration des victimes par l'accès au marché du travail, à la formation professionnelle et à l'enseignement. Les synergies avec le FSE devraient être entièrement exploitées. L'UE devrait élaborer des données comparables afin de pouvoir évaluer chaque année la situation de cette forme de criminalité dans chaque pays.

### **Actions clés**

La Commission

- publiera une communication sur la mise en place d'un système de statistiques comparables sur la criminalité, les victimes et la justice pénale en 2006 et suivra les progrès à l'échelle de l'UE;
- soutiendra les efforts des États membres et des ONG pour éradiquer la violence basée sur le genre, y compris les pratiques coutumières ou traditionnelles néfastes, en promouvant les campagnes de sensibilisation, en soutenant la mise en réseau, en encourageant l'échange de bonnes pratiques et la recherche, et en appliquant des programmes à l'intention des victimes comme des auteurs des crimes, et en incitant les États membres à élaborer des plans d'action nationaux ;
- donnera suite à la communication et au plan d'action de l'UE sur la traite d'êtres humains et promouvra l'utilisation de tous les instruments existants, y compris le FSE, pour la réintégration dans la société des victimes de la violence et de la traite d'êtres humains.

## **5. ELIMINER LES STEREOTYPES LIES AU GENRE DANS LA SOCIETE**

### **5.1 Élimination des stéréotypes liés au genre dans l'enseignement, la formation et la culture**

L'enseignement, la formation et la culture continuent à véhiculer des stéréotypes liés au genre. Les femmes et les hommes suivent souvent des parcours traditionnels de formation, qui placent les femmes dans les professions moins valorisées et moins rémunérées. L'action politique devrait donc avoir pour priorité de lutter contre des stéréotypes sexués dès le plus jeune âge, en organisant une formation de sensibilisation des enseignants et des étudiants, et

---

<sup>11</sup> COM(2005)514.

<sup>12</sup> JO C 311 du 9.12.2005, p.1.

<sup>13</sup> Directive 2004/81/CE.



en encourageant les jeunes femmes et hommes à s'orienter vers des études non traditionnelles. Le système éducatif devrait permettre aux jeunes d'acquérir des qualifications appropriées. C'est pourquoi, il importe aussi de s'attaquer au phénomène de l'abandon précoce de la scolarité qui touche plus de garçons que de filles.

## **5.2 Élimination des stéréotypes liés au genre sur le marché du travail**

Les femmes continuent à devoir faire face à une ségrégation à la fois horizontale et verticale. La plupart d'entre elles restent employées dans des secteurs habituellement moins reconnus et valorisés, traditionnellement occupés par des femmes. En outre, elles occupent généralement des échelons inférieurs dans la hiérarchie. Il est important de faciliter l'entrée des femmes dans les secteurs non traditionnels, mais aussi de promouvoir la présence des hommes dans les secteurs traditionnellement occupés par les femmes. Des lois anti-discriminatoires devraient être appliquées, et des actions de formation et des incitants devraient être offerts.

## **5.3 Élimination des stéréotypes liés au genre dans les médias**

Les médias ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les stéréotypes liés au genre. Ils peuvent contribuer à donner une image réaliste des compétences et du potentiel des femmes et des hommes dans la société moderne et éviter de les dépeindre d'une façon dégradante et provocante. Le dialogue avec les parties concernées et les campagnes de sensibilisation devraient être encouragés à tous les niveaux.

### **Actions clés**

La Commission

- soutiendra les actions visant à éliminer des stéréotypes liés au genre dans l'enseignement, la culture et sur le marché du travail en promouvant l'intégration de la dimension de genre et des actions spécifiques dans le FSE, les programmes de TIC et dans les programmes d'éducation et de culture de l'UE, y compris la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie et le futur programme intégré d'éducation et de formation tout au long de la vie ;
- soutiendra les campagnes de sensibilisation et d'échange de bonnes pratiques dans les écoles et les entreprises sur les rôles non stéréotypés et développera le dialogue avec les médias afin d'encourager une représentation non stéréotypée des femmes et des hommes;
- renforcera la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le dialogue avec les citoyens de l'UE au travers du plan de la Commission pour la démocratie, le dialogue et le débat<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> COM(2005)494.

## **6. PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE LES SEXES EN DEHORS DE L'UE**

### **6.1 Application de la législation de l'UE dans les pays adhérents, les pays candidats et les pays candidats potentiels<sup>15</sup>**

Les pays qui adhèrent à l'UE doivent souscrire pleinement au principe fondamental d'égalité entre les femmes et les hommes. Ils doivent assurer l'application rigoureuse de la législation et mettre en place les systèmes administratifs et judiciaires appropriés. Le contrôle de la transposition, de la mise en œuvre et de l'application de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE sera une priorité de l'UE dans les processus d'élargissement futurs.

### **6.2 Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politiques européenne de voisinage (PEV), les politiques externes et de développement**

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un objectif en soi, elle fait partie des droits de l'homme et contribue à réduire la pauvreté. L'Union européenne est un acteur clé dans les efforts internationaux en faveur du développement et elle adhère à des principes internationalement reconnus comme la déclaration du millénaire pour le développement et la plate-forme d'action de Pékin (BPfA). Elle a réaffirmé, dans le *Consensus européen sur le développement*<sup>16</sup> que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des cinq principes clés de la politique de développement. La nouvelle stratégie de l'UE pour l'Afrique<sup>17</sup> inclut également l'égalité entre les sexes comme élément fondamental dans tous les partenariats et toutes les stratégies nationales de développement. L'UE s'est engagée à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations extérieures, y compris dans la PEV. Les interventions humanitaires de l'UE prennent particulièrement en compte les besoins spécifiques des femmes.

L'UE continuera à promouvoir de par le monde l'éducation et un environnement sûr pour les filles et les femmes, la santé et les droits sexuels et génétiques, l'émancipation des femmes, tout ce qui contribue également à lutter contre le VIH/Sida et la mutilation génitale féminine. L'UE et ses États membres doivent favoriser la participation des femmes à la vie et à la prise de décision économiques et politiques, à la prévention et à la résolution des conflits, à la construction de la paix et à la reconstruction.

#### **Actions clés**

La Commission

- assurera le suivi et fera prendre conscience de la transposition, de la mise en œuvre et de l'application effective de l'acquis communautaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays adhérents, les pays candidats et les pays candidats potentiels, y compris dans la programmation de l'aide de pré-adhésion et dans les négociations d'adhésion ;
- contrôlera et promouvra l'intégration de la dimension de genre et les mesures spécifiques dans la PEV, les relations extérieures de l'UE et les politiques de développement, aux

---

<sup>15</sup> Albanie, Bosnie et Herzégovie, Serbie et Montenegro, y compris le Kosovo. Voir aussi COM(2005)561

<sup>16</sup> Le Conseil du 22.11.2002

<sup>17</sup> COM(2005)489.

niveaux du dialogue politique et de la programmation (documents stratégiques nationaux et documents stratégiques sur la réduction de la pauvreté). Au niveau de la mise en œuvre, une attention particulière sera consacrée à l'intégration de la dimension de genre dans les nouvelles modalités d'aide (aide budgétaire et programme sectoriel);

- présentera en 2006 une communication sur "Une vision européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement";
- encouragera l'intégration de la dimension de genre dans les opérations d'aide humanitaire de la CE en incluant ce principe dans les évaluations et les examens thématiques et techniques (y compris dans l'acquisition de capacités d'aide);
- renforcera l'égalité entre les femmes et les hommes dans la région méditerranéenne, notamment en organisant en 2006 une conférence ministérielle Euromed sur l'égalité entre les femmes et les hommes, précédée d'une consultation de la société civile, qui pourrait mener à l'adoption d'un plan d'action;
- contribuera à la réalisation des objectifs de la plate-forme de Pékin et d'autres conventions internationales et régionales utiles en soutenant des programmes, l'acquisition de capacités et les structures de collecte de données dans des pays en développement ;;
- contribuera à l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes et la paix et la sécurité, en élaborant notamment, en 2006, des lignes directrices sur l'intégration de la dimension de genre dans les activités de formation à la gestion des crises;
- encouragera les organisations et les réseaux de femmes

## **PARTIE II : AMÉLIORER LA GOUVERNANCE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'égalité entre les sexes ne peut être réalisée qu'avec un engagement fort et clair au niveau politique le plus élevé. La Commission promeut l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de sa propre administration<sup>18</sup> et soutient un certain nombre de structures<sup>19</sup> intervenant dans les questions d'égalité entre les sexes, qui ont conduit à des progrès significatifs.

Toutefois, des progrès considérables doivent encore être réalisés dans les secteurs clés identifiés dans la présente feuille de route et cela exige une meilleure gouvernance à tous les niveaux: institutions de l'UE, États membres, parlements, partenaires sociaux et société civile. L'aide des ministres en charge de l'égalité entre les sexes est essentielle: leurs réunions régulières et les conférences de la présidence soutenues par la Commission sont des occasions importantes de dialogue et de suivi. Le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes témoigne de l'engagement des États membres au plus haut niveau politique pour intensifier les efforts en vue de la réalisation de l'égalité entre les sexes en partenariat avec la Commission.

Le futur Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>20</sup> apportera un savoir-faire pour améliorer la connaissance et augmenter la visibilité du domaine de l'égalité entre les sexes. Les Fonds structurels, les programmes financiers mis en place dans différents domaines politiques, et le futur programme PROGRESS soutiendront la mise en œuvre de la présente feuille de route. La mise en œuvre de méthodologies appropriées comme l'évaluation d'impact sur les deux sexes et l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire favorisera l'égalité hommes-femmes et apportera une transparence accrue et une responsabilité renforcée.

### **Actions clés**

La Commission

- renforcera ses structures
  - participera en 2007, à la mise en place de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
  - suivra les progrès réalisés en matière d'égalité entre les sexes dans la politique des ressources humaines à la Commission et présentera, en 2007, une communication sur la réalisation des objectifs fixés pour ses comités et groupes d'experts<sup>21</sup>; et elle facilitera la formation à l'égalité de genre pour son personnel, y compris pour le personnel d'encadrement et le personnel travaillant dans les domaines des relations extérieures et de la coopération au développement;
- renforcera la mise en réseau et soutiendra le dialogue social

---

<sup>18</sup> Annexe III.

<sup>19</sup> Annexe II.

<sup>20</sup> COM(2005)81.

<sup>21</sup> 2000/407/CE.

- créera en 2006, conformément à la directive 2002/73, un réseau communautaire d'organismes s'occupant d'égalité femmes-hommes;
- renforcera la coopération au niveau de l'UE avec les ONG, y compris le dialogue avec les organisations de femmes et d'autres organisations de la société civile;
- encouragera et soutiendra le travail des partenaires sociaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau interprofessionnel que sectoriel;
- soutiendra l'évaluation d'impact et l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire
  - intensifiera la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans l'évaluation d'impact<sup>22</sup> des politiques communautaires et de la législation et explorera les possibilités de développer la prise en compte de la dimension de genre dans le processus budgétaire au niveau de l'UE, notamment dans les fonds structurels, dans les limites de la gestion partagée;
  - encouragera l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire aux niveaux local, régional et national, notamment par l'échange de meilleures pratiques;
- renforcera l'efficacité de la législation
  - examinera la législation communautaire existante relative à l'égalité entre les sexes qui ne fait pas l'objet de l'exercice de refonte législative de 2005<sup>23</sup> dans le but de mettre cette législation à jour, de la moderniser et de la refondre si nécessaire;
  - contrôlera la mise en œuvre et l'application de la législation communautaire sur l'égalité entre les sexes;
  - informera les citoyens de l'UE sur leurs droits en matière d'égalité en tant que femmes et hommes à travers le portail "L'Europe est à vous"<sup>24</sup> et le Service d'aiguillage des citoyens<sup>25</sup>.

## **Le suivi des progrès**

La responsabilisation est essentielle pour une gouvernance efficace. La Commission assurera le suivi et l'évaluation de la présente feuille de route. Son programme de travail annuel pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre est un outil efficace qui sera maintenu et adapté pour le suivi de la présente feuille de route.

La Commission

---

<sup>22</sup> SEC(2005) 791

<sup>23</sup> COM(2004)279..

<sup>24</sup> <http://europa.eu.int/tyoureuropa/nav/fr/citizens/home.html>.

<sup>25</sup> [http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front\\_end/index\\_fr.html](http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_fr.html).

- contrôlera les progrès réalisés en matière d'égalité entre les sexes et fournira des orientations dans ce domaine dans son rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et continuera à suivre la mise en œuvre de la feuille de route au travers de son programme de travail annuel;
- assurera le suivi politique en organisant des réunions des ministres chargés des questions d'égalité entre les sexes et des membres du groupe des commissaires sur les droits fondamentaux et l'égalité des chances. Le groupe interservices de la Commission sur l'intégration de la dimension de genre soutiendra le groupe des commissaires, contribuera à l'élaboration du programme de travail annuel et collaborera à d'autres groupes oeuvrant dans le domaine de l'égalité entre les sexes<sup>26</sup>;
- poursuivra l'élaboration d'indicateurs lorsque cela est nécessaire<sup>27</sup>; elle définira, en 2007, un nouvel indice composite de l'égalité entre les femmes et les hommes, développera, d'ici 2010, et avec les États membres, de nouveaux indicateurs pour les 12 domaines critiques de la plate-forme d'action de Pékin et soutiendra l'élaboration de données comparables à l'échelle de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes et des statistiques ventilées par sexe;
- présentera un rapport sur l'état d'avancement de la feuille de route en 2008 et effectuera, en 2010, une évaluation de la feuille de route accompagnée d'une proposition de suivi.

---

<sup>26</sup> Annexe II.

<sup>27</sup> Annexe I.

## **Annex I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap**

*The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.*

*The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.*

*In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.*

*Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10<sup>th</sup> anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.*

*The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child*

### **1. Achieving equal economic independence for women and men**

#### ***1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment***

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

#### ***1.2 Eliminating the gender pay gap***

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

*(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)*

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

### ***1.3 Women entrepreneurs***

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

### ***1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty***

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

### ***1.5 Recognising the gender dimension in health care***

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

### ***1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women***

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

## **2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life**

### ***2.1 Flexible working arrangements for both women and men***

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat  
Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

### ***2.2 Increasing care services***

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat



- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

### ***2.3 Better reconciliation policies for men***

- Parental leave : to be further developed

## **3. Promoting equal participation of women and men in decision-making**

### ***3.1 Women's participation in politics***

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

### ***3.2 Women in economic decision-making***

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family- ) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

### ***3.3 Women in science and technology***

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

## **4. Eradicating gender-based violence and trafficking**

#### ***4.1 Eradication of gender-based violence***

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

#### ***4.2 Elimination of trafficking in human beings***

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

### **5. Eliminating gender stereotypes in society**

#### ***5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture***

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

#### ***5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market***

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

#### ***5.3 Elimination of gender stereotypes in the media***

To be further developed

### **6. Promotion of gender equality outside the EU**

#### ***6.2 Promotion of gender equality in external and development policies***

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

## **Annexe II: Existing structures at Commission level to promote gender equality**

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*)

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5<sup>th</sup> Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

**The Expert Group on Trafficking in Human Beings** is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

### **ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission**

#### **Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission**

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4<sup>th</sup> Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28<sup>th</sup> April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23<sup>rd</sup> November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4<sup>th</sup> Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

#### **Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)**

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4<sup>th</sup> Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4<sup>th</sup> Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5<sup>th</sup> Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A\*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.