



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 03.02.2003
COM(2003) 47 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL**

**Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes –
Programme de travail pour 2003**

{SEC(2003) 137}

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL

Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Programme de travail pour 2003

I - Introduction

Le présent document présente le troisième programme de travail annuel mettant en œuvre la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes¹, et définit les activités de la Commission prévues pour 2003, qui visent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. La présente communication définit les actions que la Commission doit entreprendre en priorité afin de faire progresser sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Elle est complétée par le document de travail des services de la Commission [SEC(2003) 137], qui décrit en détail les activités propres aux diverses politiques et visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes de chaque direction générale et de chaque service, y compris l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces activités renforceront la mise en œuvre des actions à entreprendre en priorité définies dans la présente communication.

Les programmes de travail annuels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont établis conjointement par tous les services de la Commission. Les activités figurant dans ces programmes de travail seront utilisées comme indicateurs de performances, les progrès et réalisations étant suivis par le groupe des commissaires pour l'égalité des chances², avec le soutien du groupe interservice pour l'égalité des chances, et consignés dans le tableau de bord sur l'égalité des sexes³.

L'expérience acquise dans le cadre de l'élaboration et du suivi des deux programmes de travail annuels précédents montre qu'il s'agit d'une stratégie efficace permettant d'obtenir des résultats.

Ce programme de travail nous mènera jusqu'à mi-parcours de la stratégie communautaire quinquennale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), étape à laquelle sera réalisée une étude plus détaillée des progrès accomplis dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services de la Commission européenne, y compris l'évaluation des conséquences en termes de ressources (humaines et financières).

II - Évaluation de la mise en œuvre du programme de travail pour 2002 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le présent document attire l'attention sur quelques unes des réalisations du programme 2002, à la base des priorités établies pour 2003. Cependant, d'une manière générale, il semble que l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes ne s'observe que dans les

¹ 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), COM(2000) 335 final.

² http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com_group_fr.html

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm "Gender Scoreboard"

politiques des directions générales et des services où l'égalité entre les femmes et les hommes est expressément intégrée dans la base légale de la politique, et/ou bien où le taux d'emploi des femmes dans le secteur économique est élevé. Cela explique que, dans les autres domaines, l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes ne semble pas avoir vraiment fait l'objet d'une approche intégrale visant à une amélioration de la conceptualisation, de la mise en œuvre et de l'évaluation.

Les activités de 2002 se sont articulées autour de trois actions prioritaires, à savoir:

- une évaluation de l'impact selon le sexe de domaines d'action communautaire choisis, dans lesquels le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a jusqu'à présent pas été intégré,
- la collecte systématique de données sur les personnes, désagrégées par sexe, et leur utilisation pour l'élaboration d'indicateurs,
- la sensibilisation et la formation des services de la Commission, à tous les niveaux, aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les services de la Commission ont choisi plusieurs nouveaux domaines jugés intéressants pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes en 2002 (une évaluation complète avec des données détaillées pour tous les domaines sera incluse dans le tableau de bord sur l'égalité entre les sexes, qui figurera sur le site Web en mars 2003).

- Comme prévu dans son programme de travail, la direction générale des entreprises a terminé une étude visant à identifier les mesures nationales de promotion de l'esprit d'entreprise parmi les femmes dans les pays de l'UE, de l'AELE et de l'EEE. Les principales conclusions de cette étude ainsi que des exemples choisis de bonnes pratiques seront présentés au Forum européen de mars 2003. Les futures actions mettront l'accent sur la diffusion et l'échange des bonnes pratiques identifiées parmi les États membres de l'Union européenne et les pays candidats à l'adhésion.
- L'étude "**Le rôle des femmes dans le secteur de la pêche dans les 15 États membres**" a été achevée en 2002. Elle sera suivie, au début de 2003, d'une conférence sur le rôle des femmes dans le secteur de la pêche, qui permettra des échanges d'expériences et de bonnes pratiques, et la définition des évaluations comparatives à promouvoir.
- La mise en œuvre du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des **Fonds structurels** offre un bon exemple de coopération étroite entre divers services de la Commission, en l'occurrence les directions générales de la politique régionale, de l'emploi et des affaires sociales, de l'agriculture, de la pêche et de l'éducation, et de la culture. Un groupe de travail thématique composé de fonctionnaires des États membres et des services de la Commission a été institué dans le cadre du groupe interservice des Fonds structurels. Ce groupe a pour objectif de coordonner les actions portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et d'analyser les questions spécifiques en relation avec les Fonds structurels. L'événement marquant de 2002 a été le troisième séminaire européen intitulé "L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre des Fonds structurels". D'autre part, la communication de la Commission "Mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de programmation 2000-2006 des Fonds structurels " devrait être adoptée d'ici la fin de 2002.

- Dans le cadre du groupe interservice pour l'égalité des chances, **un sous-groupe sur les relations extérieures** composé de représentants des directions générales des relations extérieures, du développement, du commerce, de l'élargissement, des affaires sociales, d'EuropeAid et de l'Office d'aide humanitaire, a été institué. Ce sous-groupe prépare actuellement un examen des politiques actuelles, y compris l'état de la mise en œuvre des trois communications dans le domaine des relations extérieures (la dimension hommes-femmes dans la coopération au développement, les femmes et la prévention des conflits, le rôle de l'UE dans la promotion des droits de l'homme et de la démocratisation).
- Dans le cadre du sous-groupe susmentionné, la direction générale du développement a repris le rôle coordinateur de la direction générale des relations extérieures pour la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations extérieures. Des réunions sont convoquées régulièrement pour des échanges d'expériences, de méthodes et d'instruments visant à renforcer son application.
- La direction générale du développement a participé à des initiatives novatrices en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le domaine des relations commerciales (évaluation d'impact en termes de durabilité), de la responsabilité sociale des entreprises, des normes fondamentales du travail et des relations du travail. L'objectif visé est d'introduire l'égalité entre les femmes et les hommes dans des domaines qui n'ont pas encore été examinés.
- Une enquête Eurobaromètre a été menée dans le cadre de **l'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi** parmi les responsables politiques de l'élaboration et/ou de la mise en œuvre des plans d'action nationaux en matière d'emploi. Elle visait à recueillir des informations sur les instruments d'intégration de la dimension hommes-femmes dans les États membres et sur les opinions des responsables politiques sur la notion et la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans la politique nationale de l'emploi. D'autre part, le sous-groupe "Indicateurs" du Comité de l'emploi s'est attaché à améliorer l'ensemble d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes utilisé pour suivre la mise en œuvre par les États membres, du quatrième pilier des lignes directrices pour l'emploi.

Des progrès sont réalisés dans le domaine de la collecte d'informations et des indicateurs sexuels:

- Dans la communication de la Commission sur les **indicateurs structurels**, il a été reconnu que la ventilation par sexe des indicateurs doit être considérée comme un principe général. La ventilation par sexe a donc été étendue à dix indicateurs structurels.
- **Eurostat** et l'OCDE ont intégré à présent la ventilation par sexe dans les tableaux appropriés de la partie sur les Principaux indicateurs de la science et de la technologie de leurs statistiques sur la R&D. Dès la fin de 2002, il sera possible d'obtenir des données descriptives nettoyées et harmonisées sur la présence des femmes dans le domaine scientifique.

- En outre, Eurostat a lancé un projet visant à poursuivre l'élaboration de statistiques sur la garde d'enfants et publié plusieurs rapports sur des questions sexospécifiques (Statistiques en bref) ainsi qu'un panorama de "La vie des femmes et des hommes en Europe"⁴.
- Dans le rapport sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation en Europe, les indicateurs de la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes représentent un champ d'action spécial.

En ce qui concerne la sensibilisation et la formation :

- En octobre 2002, la direction générale du personnel et de l'administration a inséré dans les cours d'introduction organisés pour les nouveaux membres du personnel de la Commission une présentation sur l'égalité des chances.
- La direction générale de l'emploi et des affaires sociales a intégré la dimension hommes-femmes dans son cours à l'entrée en service pour les nouveaux venus.
- La direction générale de l'emploi et des affaires sociales a organisé un séminaire, auquel ont participé des fonctionnaires des États membres, sur la manière d'améliorer l'intégration de la dimension hommes-femmes dans le processus d'inclusion sociale. Ce séminaire a permis d'apprendre les uns des autres sur la base des bonnes pratiques d'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la définition des enjeux, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des mesures de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Une attention particulière a été accordée aux mécanismes institutionnels utilisés pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Les chiffres concernant l'évolution de l'équilibre hommes/femmes parmi les membres du personnel révèlent que la direction générale du marché intérieur offre un milieu attrayant pour les deux sexes:
- Elle recherche des instruments promouvant l'égalité des chances dans un milieu de travail favorable à la famille (organisation de réunions internes à des heures convenant à tous les membres du personnel concernés),
- Elle considère favorablement le travail à temps partiel pour les femmes et pour un nombre croissant d'hommes de son personnel,
- Elle encourage et continuera à encourager son personnel - en particulier les femmes - à participer à des cours de préparation à des postes d'encadrement.

III - Actions prioritaires pour 2003

Le programme de travail pour 2003 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi par la Commission se fonde sur les réalisations de 2002 et comprend des interventions de type préventif et en réaction à des situations données, à savoir l'ajustement des politiques en vigueur par l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et des

⁴ ISBN 92-894-3568-2

interventions spécifiques destinées à améliorer la situation du sexe défavorisé ou sous-représenté dans le domaine d'action concerné.

Le programme de travail en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'articule autour d'une double approche - des priorités horizontales applicables à toutes les directions générales et à tous les services - et des initiatives spécifiques menées par chaque direction générale, portant sur:

- L'intégration d'une perspective de genre dans toutes les initiatives communautaires (intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes) et
- Des actions spécifiques visant le sexe défavorisé ou sous-représenté dans le domaine d'action communautaire concerné.

Les actions prioritaires suivantes seront mises en œuvre par **tous** les services de la Commission:

1. La Commission a approuvé à présent l'approche généralisée de l'analyse d'impact⁵. Toutes les nouvelles initiatives importantes, c'est-à-dire celles présentées dans la stratégie politique annuelle ou qui figureront par la suite dans le programme de travail de la Commission seront bientôt soumises graduellement à partir de 2003 à une analyse d'impact fondée sur les trois piliers de la durabilité sociale, de la durabilité économique et de la durabilité environnementale. Cette analyse d'impact remplacera les pratiques actuelles en matière d'analyse d'impact sur les entreprises, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur l'environnement, sur les petites et moyennes entreprises, sur le commerce, sur la réglementation, etc. En fait, cette nouvelle méthode d'analyse d'impact intégrée s'appuiera sur ces pratiques et les incorporera dans le nouvel outil.

Les différentes DG devront toutefois continuer à veiller à ce que leurs analyses d'impact prennent aussi en compte les incidences sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il importe également qu'à côté des analyses d'impact des nouvelles initiatives politiques, l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes se poursuive, en particulier pour les initiatives politiques actuelles, dans le cadre des analyses intermédiaires et ex-post des politiques.

2. Comme la prise en considération de la dimension hommes-femmes dans la planification et l'analyse des politiques implique des données ventilées par sexe dans le domaine d'action considéré, chaque service intensifiera ses efforts afin de recueillir des données de ce type et pour différencier systématiquement entre hommes et femmes toutes les statistiques concernées. Tous les services continueront d'élaborer des indicateurs qui permettront d'évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique considérée. L'initiative d'élaboration interactive des politiques (C (2002) 1014 du 3 avril 2001) permet aux services de la Commission d'obtenir des informations par deux outils utilisant l'Internet (une base d'informations IPM alimentée par les réseaux européens existants et un mécanisme de consultations structurées en ligne) pour recueillir et traiter les opinions des parties prenantes en tant que données sur les hommes et les femmes, désagrégées et systématiquement ventilées par sexe.

⁵ Communication de la Commission sur l'analyse d'impact COM(2002) 276 final, voir http://europa.eu.int/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4fr.pdf

3. Il reste encore très nécessaire de sensibiliser les services de la Commission aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de former le personnel de la Commission aux méthodes destinées à évaluer l'impact différent des politiques sur les hommes et les femmes et à intégrer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de planification et de mise en œuvre des politiques. Par conséquent, chaque direction générale et chaque service feront figurer, dans leurs plans de formation destinés aux membres du personnel à tous les niveaux, notamment au niveau de l'encadrement, des modules relatifs à l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il peut s'agir de formations spécifiques consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes ou à l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, ou bien de modules de formation générale.

IV. - Équilibre entre hommes et femmes au sein des comités

La Commission s'est engagée à atteindre l'équilibre entre hommes et femmes au sein des comités et des groupes d'experts, conformément à la décision 2000/407/CE du 19 juin 2000⁶, adoptée dans le cadre du suivi de la recommandation du Conseil de 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision⁷. La décision de la Commission concernant l'amélioration de l'équilibre hommes/femmes au sein des comités et des groupes d'experts qu'elle établit fixe comme objectif une représentation d'au moins 40% de chaque sexe.

Cette décision s'applique aux comités et groupes existants et à venir de la Commission et à tous leurs membres, qu'ils soient désignés par la Commission elle-même ou nommés en tant que représentants d'un État membre ou d'une autre organisation. Pour le premier groupe, elle s'efforce d'équilibrer la participation des hommes et des femmes au moment du remplacement des membres (ou en fin de mandat) en demandant la soumission d'une proposition mixte (femmes-hommes) de quatre candidats pour chaque poste vacant. Pour les nominations par d'autres parties, la nécessité de respecter l'équilibre entre les hommes et les femmes est rappelée au moment de la nomination.

Une première enquête a été réalisée auprès des groupes d'experts de la Commission en 2000 et une deuxième en 2001. Une troisième enquête couvrant tous les comités et groupes d'experts de la Commission a été réalisée en 2002. Une tendance commence donc à se dégager.

	Ensemble des membres		Membres désignés par la Commission		Membres désignés par d'autres organismes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2000	13,5%	86,5%				
2001	29%	71%	30,5%	69,5%	28,6%	71,4%
2002	30%	70%	26,1%	73,9%	31,1%	68,9%

⁶ Décision de la Commission, du 19 juin 2000, concernant l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des comités et des groupes d'experts qu'elle établit, Journal officiel L 154 du 27.06.2000, pp. 34-35.

⁷ 96/694/CE: Recommandation du Conseil, du 2 décembre 1996, concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision, Journal officiel L 319 du 10.12.1996, pp. 11-15.

Les résultats de l'enquête 2002 indiquent que, par rapport aux deux premières années, le nombre de femmes au sein des comités et des groupes a légèrement augmenté dans l'ensemble. Il s'agit certes d'une tendance positive, mais il est regrettable que cet accroissement soit imputable à l'augmentation du nombre de désignations de femme par d'autres organismes, alors que les membres désignés par la Commission semblent bénéficier d'une représentation moins équilibrée. Il est donc évident que les efforts doivent se poursuivre et s'intensifier afin que l'objectif d'une représentation d'au moins 40% de chaque sexe puisse être atteint. Dans les secteurs où le taux de participation des femmes a diminué, des efforts particuliers doivent être déployés.

Les résultats varient selon les différents services. En 2002, un équilibre entre hommes et femmes a été atteint au sein des comités de six directions générales: Développement, Élargissement, Éducation et culture, Santé et protection des consommateurs, Europaid et Relations extérieures.

Les progrès continueront à être suivis et communiqués dans le cadre des programmes de travail de la stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

