

Stimuler l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE

> Actions clés et chiffres

mars 2014

L'Union européenne promeut l'égalité entre les femmes et les hommes depuis cinq décennies. A l'aide de politiques ciblées au niveau européen, sous la forme de législations, de recommandations, de co-financement et d'activités de sensibilisation, d'importants progrès ont été réalisés dans les domaines suivants.

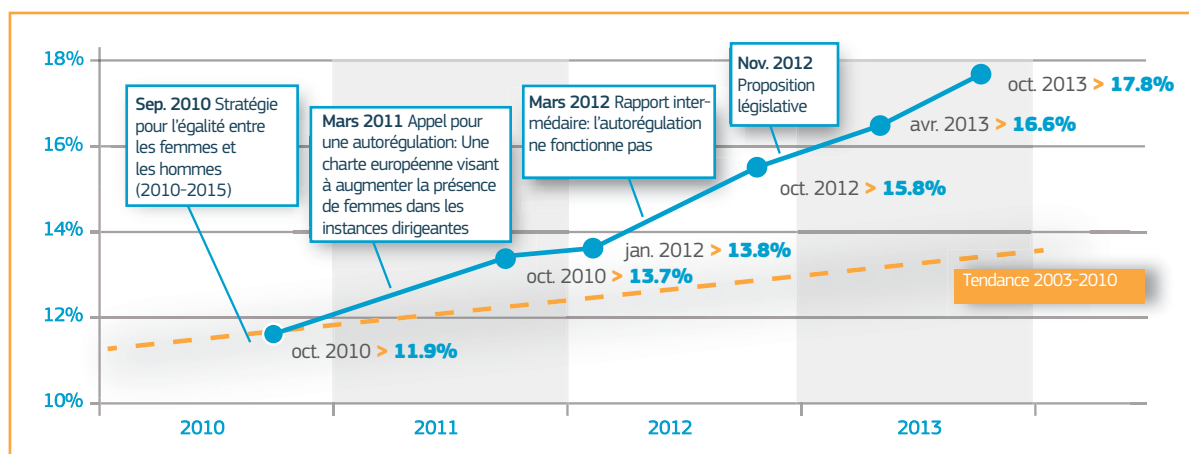
L'égalité dans la prise de décision

Dans les Etats membres européens, les femmes ne représentent en moyenne que 18% des membres des organes dirigeants des plus grandes sociétés cotées en bourse et 3% des PDG. Même si les chiffres ont augmenté, le taux de progression n'est pas suffisant pour atteindre l'objectif de 40% d'ici 2020.

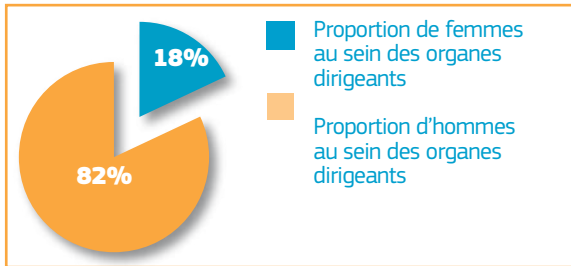
Actions clés:

Une directive, dont l'objectif est d'atteindre 40% du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs d'ici 2020, a été proposée par la Commission européenne en 2012 et soutenue par le Parlement européen. Une course pour engager les meilleurs talents a commencé, les sociétés recrutant plus de femmes aux postes de direction depuis 2010, lorsque la Commission européenne a annoncé pour la première fois qu'elle envisagerait des initiatives ciblées pour favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les entreprises et stimuler le débat et l'action à travers l'Europe.

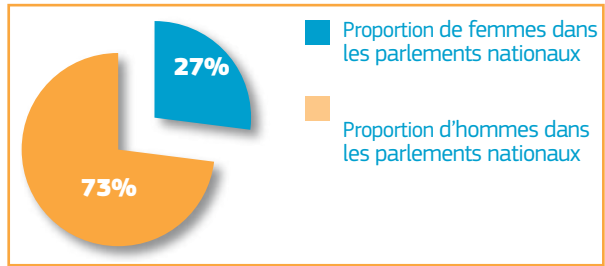
L'évolution de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des grandes sociétés cotées de l'UE depuis 2010



Représentation des femmes et des hommes au sein des organes dirigeants des grandes sociétés cotées dans l'UE



Représentation des femmes et des hommes dans les parlements nationaux dans l'UE



Source: Commission européenne, base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision (données 2013)

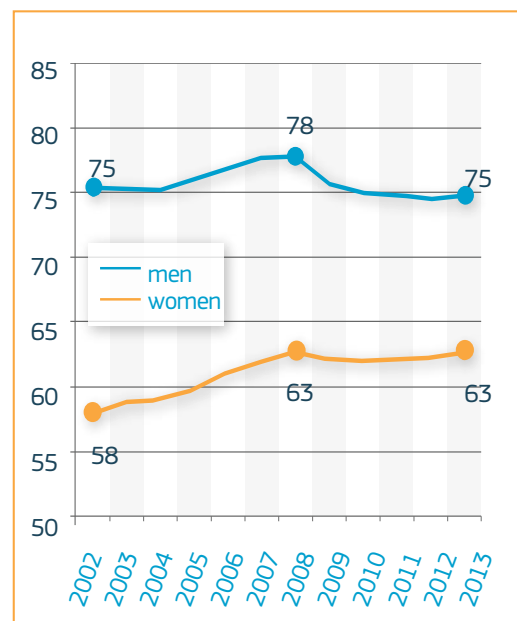
Indépendance économique des femmes

Le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne s'élève à 63%, celui des hommes à 75%. Cet écart entre les taux d'emploi a diminué progressivement grâce à des politiques ciblées, qui ont conduit les femmes à accroître leur participation économique et leur contribution aux finances de la famille, avec une augmentation du taux d'emploi de 58% en 2002 à 63% en 2008. La contraction de l'écart est aussi une conséquence directe de la crise financière et économique qui a touché tout particulièrement les secteurs de l'emploi dominés par les hommes. Au cours des 10 dernières années, l'écart d'emploi a diminué de près d'un tiers.

Actions clés:

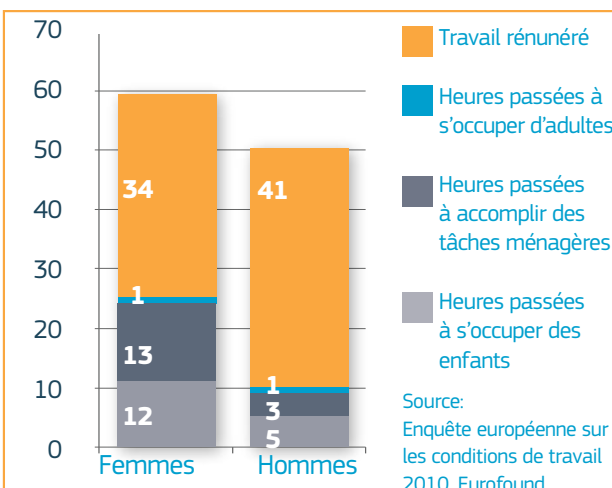
Promouvoir l'emploi des femmes fait partie intégrante de la stratégie de l'Union européenne pour la croissance économique (Europe 2020). Pour ce faire, un financement important est offert aux États membres de l'Union européenne. Au cours des 7 dernières années, un montant estimé de 3,2 milliards d'euros des Fonds structurels ont été alloués pour l'investissement dans des établissements de garde d'enfants et pour promouvoir la participation des femmes au marché du travail. Depuis 2007, la proportion d'enfants pris en charge par les structures d'accueil officielles a augmenté significativement (de 26% en 2007 à 30% en 2011 pour les enfants de moins de trois ans, et de 81% à 86% pour les enfants entre trois ans et l'âge de scolarisation obligatoire).

Taux d'emploi des femmes et des hommes (en %) ayant entre 20 et 64 ans



Source: Eurostat EFT (données de 3ème trimestre 2013)

Temps moyen passé par les travailleurs pour le travail rémunéré et non rémunéré



Près d'un tiers des femmes ayant un emploi travaillent à temps partiel, tandis que seulement 8% des hommes en emploi travaillent à temps partiel. Bien que les hommes consacrent plus de temps au travail rémunéré, les femmes travaillent au total 60 heures par semaine, 10 heures de plus que les hommes, consacrant en moyenne 26 heures aux soins et tâches domestiques, contre 9 heures pour les hommes.

Actions clés:

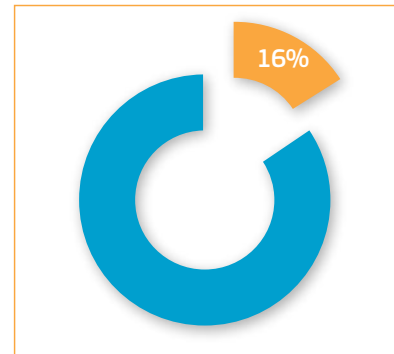
Grâce à la directive sur le congé parental, chaque parent qui travaille a maintenant le droit à un congé d'au moins quatre mois lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré à l'autre parent, ce qui encourage les pères à prendre ce congé.

L'égalité de rémunération pour un travail de même valeur

Dans l'UE, les femmes sont encore payées en moyenne environ 16% de moins par heure de travail que les hommes (ce chiffre atteignant 17% trois ans auparavant). Cet écart de rémunération entre les sexes est attribué à la discrimination directe et indirecte, mais aussi à la concentration des femmes dans des emplois faiblement rémunérés. Bien qu'aujourd'hui les jeunes femmes percent certaines professions mieux rémunérées qui ont été dominées par les hommes dans le passé, la ségrégation reste: **seulement 16% de tous les employés travaillent dans des professions mixtes** (c'est à dire des professions où les proportions d'hommes et de femmes sont entre 40% et 60%).

Les femmes ne sont pas seulement confrontées à des salaires inférieurs, mais elles sont aussi plus susceptibles de travailler à temps partiel et d'interrompre leur carrière pour s'occuper d'autres personnes. En conséquence, les femmes reçoivent en moyenne des pensions inférieures de 39% à celles des hommes.

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (en %), 2011



Source: Enquête sur la structure des salaires, Eurostat

Actions clés:

Pour faire de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes une réalité, la Commission européenne surveille de près l'application de la législation sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes, aide les employeurs à éliminer l'écart de rémunération entre les sexes et sensibilise le public à l'écart de rémunération restant. Par exemple, elle organise chaque année une Journée européenne de l'égalité salariale. En outre, la Commission Européenne a publié en mars 2014 une recommandation aux États membres qui les encourage à faciliter la transparence des salaires dans les entreprises. Il sera recommandé aux États membres de permettre aux employés d'obtenir des informations sur les salaires, d'établir des rapports sur les salaires par les employeurs et d'assurer que les systèmes de classification des emplois sont neutres en ce qui concerne le genre.

Dignité, intégrité et la fin des violences à caractère sexiste

La violence à l'égard des femmes est une manifestation brutale de l'inégalité entre les sexes et une violation des droits de l'homme. Une femme sur cinq dans l'UE a subi des violences physiques au moins une fois dans sa vie, et une sur 10 a subi des violences sexuelles. En ce qui concerne les mutilations génitales féminines, par exemple, on estime qu'actuellement 500 000 femmes et filles dans l'Union européenne ont souffert de cette pratique néfaste.

Actions clés:

L'UE protège les victimes de la violence fondée sur le genre grâce à des législations et mesures concrètes pour les droits des victimes. Par exemple, grâce à la **Décision de Protection Européenne**, les victimes de violence peuvent compter sur les ordonnances restrictives ou de protection émises contre l'auteur de violences dans leur pays d'origine, même si elles voyagent ou déménagent à l'étranger. L'UE a co-financé les campagnes de lutte contre la violence fondée sur le genre de 14 gouvernements nationaux (avec 3,7 millions d'euros), ainsi que des projets menés par des organisations non-gouvernementales (avec 11,4 millions d'euros). **L'élimination des mutilations génitales féminines** est une autre priorité pour la Commission européenne.

Égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures

Bien que des écarts entre les sexes subsistent au niveau de l'UE, ils sont généralement beaucoup plus faibles que dans d'autres parties du monde. Les femmes et les filles sont d'importants moteurs du développement. Pourtant, dans certains pays, les filles sont encore privées de leur droit à l'enseignement primaire. Que ce soit dans les sphères publiques ou privées, les femmes continuent de se voir refuser l'opportunité d'influencer les décisions qui affectent leurs vies. En examinant les parlements à travers le monde, on observe que les femmes ne représentent en moyenne que 20% des parlementaires.

Actions clés:

Pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde, l'UE joue un rôle essentiel dans les forums internationaux, avec ses programmes d'aide au développement et ses actions humanitaires, et ses politiques de voisinage et d'élargissement.

Annexe statistique: indicateurs clés par État membre

| | Taux d'emploi (en %) pour les personnes âgées de 20-64 ans | | Différence entre les taux d'emploi des femmes en équivalent temps plein * et en points de pourcentage (pp) | Écart de rémunéra- tion entre les hommes et les femmes (en %) | Proportion de femmes (en %) | |
|--------------------|--|--------|--|--|--|-------------------------------------|
| | Femmes | Hommes | | | Au sein des organes dirigeants des grandes entre- prises | Dans les parlements nationaux |
| | Données de 3 ^{ème} trimestre 2013 | | | 2012 | 2012** | octobre 2013 |
| EU28 | 63% | 75% | 19 pp | 16% | 18% | 27% |
| Autriche | 71% | 81% | 23 pp | 23% | 13% | 33% |
| Belgique | 63% | 72% | 19 pp | 10% | 17% | 40% |
| Bulgarie | 62% | 68% | 6 pp | 15% | 17% | 25% |
| Chypre | 62% | 73% | 14 pp | 16% | 7% | 14% |
| Republique tchèque | 64% | 82% | 19 pp | 22% | 11% | 20% |
| Allemagne | 73% | 82% | 23 pp | 22% | 21% | 36% |
| Danemark | 73% | 79% | 11 pp | 15% | 23% | 38% |
| Estonie | 70% | 78% | 8 pp | 30% | 7% | 18% |
| Grèce | 44% | 63% | 22 pp | 15% | 8% | 21% |
| Espagne | 53% | 64% | 15 pp | 18% | 15% | 40% |
| Finlande | 72% | 76% | 6 pp | 19% | 30% | 43% |
| France | 66% | 74% | 14 pp | 15% | 30% | 26% |
| Croatie | 51% | 60% | 11 pp | 18% | 15% | 24% |
| Hongrie | 57% | 71% | 13 pp | 20% | 11% | 9% |
| Irlande | 61% | 72% | 15 pp | 14% | 11% | 16% |
| Italie | 50% | 70% | 26 pp | 7% | 15% | 31% |
| Lithuanie | 69% | 73% | 2 pp | 13% | 16% | 24% |
| Luxembourg | 64% | 79% | 22 pp | 9% | 11% | 23% |
| Lettonie | 68% | 73% | 4 pp | 14% | 29% | 25% |
| Malte | 50% | 80% | 36 pp | 6% | 2% | 14% |
| Pays Bas | 72% | 81% | 28 pp | 17% | 25% | 38% |
| Pologne | 58% | 73% | 17 pp | 6% | 12% | 24% |
| Portugal | 63% | 69% | 9 pp | 16% | 9% | 31% |
| Roumanie | 57% | 73% | 16 pp | 10% | 8% | 14% |
| Suède | 78% | 83% | 10 pp | 16% | 26% | 44% |
| Slovénie | 64% | 73% | 9 pp | 3% | 22% | 33% |
| Slovaquie | 58% | 72% | 16 pp | 22% | 24% | 19% |
| Royaume Uni | 69% | 81% | 21 pp | 19% | 21% | 23% |

Source: base de données d'Eurostat et de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans la prise de décision.

Note: ■ Les cinq pays les plus performants sont indiqués en orange. ■ Les cinq pays les moins performants sont indiqués en gris.

* Le taux d'équivalent temps plein (ETP) mesure les personnes employées d'une manière qui les rend comparables bien qu'elles peuvent travailler un nombre différent d'heures par semaine. Une personne à temps plein est donc considéré comme un ETP, alors qu'un travailleur à temps partiel obtient un score au prorata des heures qu'il ou elle travaille. Par exemple, un travailleur à temps partiel travaillant 20 heures par semaine, alors que le travail à temps plein est de 40 heures, est compté pour 0,5 ETP

** sauf pour la Grèce (2010)