



Comité de Dialogue social sectoriel européen dans l'Administration locale et régionale

PRINCIPES DIRECTEURS DU CCRE ET DE LA FSESP POUR L'ÉLABORATION DE PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS L'ADMINISTRATION LOCALE ET RÉGIONALE

(Adoptés en séance plénière le 14 décembre 2007)

1) Introduction

Ces principes ont été rédigés par le groupe de travail CCRE/FSESP qui s'est réuni le 27 avril et le 9 novembre 2007. Tout en reconnaissant l'importance de l'égalité hommes-femmes dans toutes les sphères de la vie publique et le rôle fondamental des autorités locales et régionales dans la promotion de l'égalité dans leurs communautés, tant comme employeurs que comme prestataires de services, les présents principes directeurs visent exclusivement les aspects de l'égalité hommes-femmes liés aux conditions d'emploi et de travail dans l'administration locale et régionale.

Les principes directeurs reflètent la situation existante aux échelons national et européen et s'inspirent des documents suivants :

- Enquête 2004 de l'EIRO sur les plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹
- Charte européenne du CCRE pour l'égalité des femmes et des hommes²
- Cadre d'actions des partenaires sociaux intersectoriels sur l'égalité hommes-femmes³
- Boîte à outils sur l'égalité et la diversité dans le secteur de l'électricité⁴
- Directive de 1976 et, en particulier, son article 8 (b) comme amendé par la Directive de 2002 qui encourage les initiatives des partenaires sociaux⁵.

2) Pourquoi l'égalité hommes-femmes est une priorité dans l'administration locale et régionale

L'égalité est le moyen de créer une société équitable, dans laquelle tous peuvent participer sur un pied d'égalité et chacun a la possibilité de s'épanouir. L'égalité hommes-femmes implique d'accorder autant de liberté de choix, de moyens d'action et d'occasions de participer aux femmes et aux hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Cette égalité peut se réaliser de deux manières principalement.

¹ Étude de l'EIRO sur les plans d'égalité : <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/study/index.html#contentpage>

² Charte pour l'égalité du CCRE - http://www.ccre.org/docs/banner_charter_en.doc - publiée en plusieurs langues.

³ Cadre d'actions des partenaires sociaux sur l'égalité hommes-femmes (anglais et français) : http://www.ccre.org/docs/banner_charter_en.doc

⁴ La boîte à outils des partenaires sociaux sur l'égalité hommes-femmes dans le secteur de l'électricité : <http://www.eurelectric.org/EqualityDiversity/>

⁵ http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32002L0073&lg=en

C'est ce qu'on appelle la double approche, les deux étant complémentaires. Il s'agit de :

- L'action positive : des politiques spécifiques pour lutter contre les inégalités entre hommes et femmes et promouvoir l'égalité des chances;
- L'intégration de la dimension de genre⁶ : des mesures actives sont prises afin d'incorporer l'égalité hommes-femmes dans tous les domaines de la politique, dans tous les domaines de l'activité et à tous les niveaux.

Les principes directeurs FSESP/CCRE visent à appuyer les initiatives prises à l'échelon régional et local dans le domaine de l'égalité et à encourager une approche commune, à long terme et durable de l'égalité par les membres de la FSESP et du CCRE. À ce titre, la FSESP et le CCRE définiront un cadre pour permettre de concevoir les meilleures pratiques et de vérifier les progrès réalisés. L'annexe 2 propose un aide-mémoire de l'égalité pouvant servir à évaluer les résultats obtenus en matière d'égalité dans le temps. Les plans sont aussi un outil utile qui favorise une meilleure application des lois en matière d'égalité ou d'autres objectifs en matière d'égalité. Un modèle de plan d'égalité est proposé à l'annexe 3.

3) Législation européenne et accords de partenaires sociaux sur l'égalité

L'Union européenne a promulgué un large éventail de textes légaux promouvant l'égalité hommes-femmes. L'annexe 4 en dresse la liste.

Les partenaires sociaux aux niveaux national et européen ont joué un rôle crucial dans la négociation d'accords sur l'égalité hommes-femmes, y compris de directives sur le travail à temps partiel (1997) et sur le congé parental (1994), ainsi qu'un Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes (2005).

Ce Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, conclu entre les partenaires sociaux – CES, CEEP et BUSINESSSEUROPE-UEAPME – prévoit des actions spécifiques suivant quatre axes :

- aborder les rôles de l'homme et de la femme;
- promouvoir les femmes dans la prise de décision;
- soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
- s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le cadre d'actions met en avant des mesures que doivent prendre les employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics pour réaliser l'égalité hommes-femmes et atteindre les objectifs de la Stratégie de Lisbonne (2000). Les partenaires sociaux sont priés d'apporter remède aux écarts et inégalités entre les sexes et de promouvoir une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision. Chaque pays remet des rapports annuels sur les actions entreprises sous les quatre grands titres. Les partenaires sociaux sectoriels européens peuvent également contribuer au processus de présentation des rapports.

La Directive de 1976 sur l'égalité de traitement dans l'emploi, la formation professionnelle, la promotion et les conditions de travail encourage les partenaires sociaux à appliquer des dispositions en matière d'égalité. Elle a été révisée en 2002 et encourage maintenant l'élaboration de plans d'égalité. En particulier, elle encourage la promotion de l'égalité homme – femme sur le lieu de travail d'une manière planifiée et systématique comme moyen de réaliser l'égalité sur le lieu de travail par une approche fondée sur le partenariat social.

Certains pays ont une législation particulière obligeant les employeurs du secteur public et/ou privé à élaborer et appliquer des plans d'égalité (voir l'annexe 5). Enfin, le Conseil

⁶ Voir l'Annexe 1 pour la définition de l'intégration de la dimension de genre.

européen des 22 et 23 mars 2006 a adopté un pacte européen pour l'égalité hommes-femmes qui recommande entre autres de poursuivre la mise au point de statistiques et d'indicateurs ventilés suivant le sexe.

4) Plans d'action pour l'égalité hommes-femmes

Des plans pour l'égalité peuvent s'élaborer aux niveaux local, sectoriel et/ou national. Ils doivent prendre en compte à la fois la situation des travailleurs ayant un emploi direct et celle des autres travailleurs assurant des services dont l'administration locale et régionale a la charge.

Ces plans d'égalité devraient être élaborés et mis en oeuvre conjointement par les syndicats et les employeurs et bénéficier du soutien de tous les échelons de la direction. Un soutien politique clair et ferme est essentiel pour le succès de l'élaboration et de la mise en oeuvre des plans pour l'égalité hommes-femmes.

Étapes de la préparation d'un plan d'égalité :

Étape 1 : Constituer un groupe de travail conjoint entre employeurs et syndicats

Ce groupe devra discuter et arrêter les objectifs, la méthodologie et la teneur du plan d'égalité. Il pourra constituer des groupes de réflexion, ordonner des enquêtes ou des interviews auprès de travailleurs de toutes les catégories qui contribuent à rendre compte de la perception de l'égalité au travail et des attitudes vis-à-vis de celle-ci ainsi que de tout cas vécu de discrimination ou d'inégalité. Il est important que les informations soient ventilées en fonction du sexe.

Étape 2 : Quelle est la répartition de la population active suivant le sexe ?

Déterminer les proportions de femmes et d'hommes dans chaque catégorie professionnelle ou grade. Quels emplois sont dominés par les hommes (plus de 70% d'hommes par exemple) et quels sont ceux dominés par les femmes (plus de 70% de femmes par exemple). Faire la lumière sur la répartition des modalités relatives au travail, comme le plein temps, le temps partiel, le type de contrat d'emploi, le statut de fonctionnaire, les barèmes salariaux, l'évolution de carrière, les possibilités de formation et les questions de santé et de sécurité. Fournir des informations sur les travailleurs dans les entreprises et autres organisations fournissant des services à la collectivité locale.

Étape 3 : Identifier les domaines où existent des inégalités

Vos données de base devraient vous permettre de déceler les domaines d'inégalité spécifiques, comme par exemple l'inégalité salariale résultant de primes versées à des salariés qui travaillent un certain nombre d'heures ou occupent certains postes, ou l'accès limité à la promotion, l'éducation et la formation dont souffrent les travailleurs à temps partiel ou les postes féminins.

L'identification des schémas inégalitaires est difficile; elle exige beaucoup de temps et une analyse minutieuse des données.

Étape 4 : Concevoir une série d'actions visant à remédier aux inégalités constatées

Elles peuvent prendre la forme d'un plan d'action soulignant des politiques restant à élaborer, des priorités, des axes d'intervention et comporter un calendrier de mise en oeuvre à court et long terme. Le plan doit préciser quelles sont les personnes responsables, comment les mesures seront mises en oeuvre et quelles sont les ressources nécessaires pour cette mise en oeuvre.

Étape 5 : Vérifier, évaluer les progrès réalisés et faire rapport

Il s'agit de vérifier régulièrement les réalisations au sein du groupe de travail des partenaires sociaux et de veiller à la présentation annuelle de rapports, par exemple à la haute direction ainsi qu'aux partenaires sociaux et aux comités d'entreprise, y compris au comité de

dialogue social européen dans l'administration locale et régionale. Cette surveillance doit aussi permettre de revoir les priorités et les objectifs en vue de les adapter au changement et à l'évolution de la situation dans le temps.

Exemples de matières pouvant figurer dans les plans d'égalité :

- *Recrutement et conditions d'emploi* : Le recrutement des femmes est-il égalitaire à tous les niveaux ? Existe-t-il des différences dans les contrats d'emploi ?
- *Formation* : Qui bénéficie de la formation ? Les femmes en bénéficient-elles autant que les hommes ? Dans la négative, comment peut-on y remédier ? Les travailleurs à temps partiel bénéficient-ils de la formation ? La formation est-elle organisée à des heures convenant aux femmes ?
- *Concilier le travail et les responsabilités familiales* : Quelles sont les dispositions en matière de congé de maternité et de paternité et de congé parental ? Combien d'hommes prennent un congé et, s'ils ne sont pas nombreux, pourquoi ? Qu'en est-il de l'aménagement du temps de travail ?
- *Santé et sécurité* : Quelles sont les questions touchant les femmes et les hommes ? Des problèmes spécifiques de santé et de sécurité sont-ils soulevés pour les femmes enceintes ou allaitantes ?
- *Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement* : Comment y remédie-t-on ? Cette question peut être identifiée grâce à un questionnaire/enquête par exemple, en même temps que d'autres questions (voir étape 1)
- *Changements de l'organisation du travail ou des méthodes de travail* : Quel est leur impact sur la présence des femmes dans la population active ? Ont-ils pour effet d'encourager ou de décourager la participation des femmes ? Dans quelle mesure les femmes sont-elles associées aux discussions sur l'organisation du travail ? Quelles mesures sont prévues s'agissant de la formation de reconversion ? Sont-elles adaptées à la situation des femmes ?
- *Collecte de données ventilées en fonction du sexe (quantitatives et qualitatives)* : Les statistiques sont un élément essentiel des plans d'action pour l'égalité et permettent d'arrêter des positions de départ, de suivre les progrès réalisés et d'identifier les tendances et les changements. Il est important que la collecte des données porte sur toutes les conditions de travail, y compris les salaires et les plans de pension;
- *Évaluation de l'égalité du salaire et des tâches et incidence des critères de performance sur le salaire et la promotion*; les grilles salariales discriminent-elles les femmes ? Quel est le nombre de femmes par rapport aux hommes qui atteignent un critère de performance ayant une influence sur le salaire ? Quel est le nombre de femmes par rapport aux hommes qui atteignent une promotion ?
- *Restructuration (exemples : intercommunales, externalisation, privatisation)* : Quel est l'impact attendu sur les femmes ? Qui en sera le plus affecté ? Existe-t-il des mesures particulières à mettre en place pour accompagner la formation professionnelle des femmes qui en sont affectées ?
- *Marchés publics* : Les appels d'offres comportent-ils des critères d'égalité ?
- *Contrôle de la mise en œuvre* : Important pour ce qui est de l'imputabilité et pour pouvoir mesurer l'avancement des politiques et des initiatives et leur impact.

L'Annexe 3 fournit à l'intention des membres de la FSESP et du CCRE un modèle pour la présentation d'un plan d'égalité.

5. Conclusion

Le fait que le Comité de dialogue social dans l'administration locale et régionale aborde la question des plans d'égalité constitue une réelle "valeur ajoutée" est avéré. Même lorsque

ces plans sont obligatoires, il arrive qu'aucun ne soit dressé en raison, souvent, de l'absence de sanctions.

Par un échange et une coopération entre les partenaires sociaux aux niveaux local/régional, national et européen, les plans d'égalité peuvent devenir un élément déterminant pour réaliser l'égalité hommes-femmes.

Annexe 1 : Glossaire

L'intégration de la dimension de genre peut se définir comme la promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et activités politiques⁷. Dans sa communication "Intégrer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans toutes les politiques et activités de la Communauté", publiée en 2004, la Commission définit l'intégration de la dimension de genre en ces termes :

"Le mainstreaming de genre suppose que l'on ne se limite pas à promouvoir l'égalité dans la mise en oeuvre de mesures spécifiques pour aider les femmes, mais que l'on mobilise toutes les politiques et mesures générales précisément dans le but de réaliser l'égalité, en tenant compte activement et ouvertement, au stade de la planification, de leurs effets potentiels sur la situation respective et des hommes et des femmes (perspective de genre). Ceci signifie examiner systématiquement les mesures et politiques et tenir compte de ces effets potentiels dans leur définition et leur mise en oeuvre."

L'écart salarial entre hommes et femmes mesure la différence relative entre la rémunération horaire moyenne brute des femmes et des hommes dans l'ensemble de l'économie. Eurostat définit l'écart salarial entre hommes et femmes en ces termes :

"L'écart de rémunération entre hommes et femmes est donné comme l'écart de la rémunération horaire brute moyenne entre hommes salariés et femmes salariées en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés."

⁷ COM (2006) 92: Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Annexe 2 : Exemple d'aide-mémoire sur l'égalité

Création d'une autorité locale ou régionale pour l'égalité

- Avez-vous une déclaration sur l'égalité par laquelle l'organisation s'engage à promouvoir l'égalité dans ses structures, ses politiques et ses services ?
- Avez-vous une politique en matière d'égalité ?
- La direction et les syndicats sont-ils soucieux de promouvoir l'égalité ?
- Le coût des initiatives pour l'égalité est-il porté en frais dans le budget de l'organisation ?
- Existe-t-il des processus efficaces de gestion de l'égalité dans les structures de l'organisation et dans les entreprises fournissant des services pour le compte de l'autorité ?
- Avez-vous une politique de l'égalité pour les services offerts au consommateur et au citoyen ?
- Le personnel est-il au courant des politiques relatives à l'égalité ?
- Existe-t-il des mécanismes faisant en sorte que les questions relatives à l'égalité soient communiquées de façon claire au personnel ?
- Le personnel a-t-il reçu une formation sur les questions d'égalité ?
- Les syndicats et le personnel sont-ils associés à l'élaboration d'actions pour l'égalité dans l'organisation ?
- Avez-vous envisagé de procéder à un audit d'égalité ou à un examen de votre structure d'emploi et de vos services ?

Intégrer l'égalité dans l'offre de services

- Comment l'autorité locale évalue-t-elle la meilleure façon de desservir le citoyen ?
- L'égalité fait-elle partie intégrante de la conception, de la planification et des procédures des services ?
- Les autorités locales ont-elles une politique d'achats "sociale", par exemple en assortissant leurs marchés publics de clauses d'égalité ?
- L'égalité a-t-elle été mise au programme des services de première ligne et des services à la clientèle ?
- Les services offerts répondent-ils aux besoins d'une communauté diversifiée ?
- Ceux qui assurent les services de première ligne sont-ils au courant de situations dans lesquelles se produisent des discriminations ?
- Le personnel de service dispose-t-il des ressources et de l'encadrement nécessaires à la problématique de l'égalité ?

Données

- Les embauches ainsi que les postes existants dans les autorités locales font-ils l'objet d'un contrôle d'égalité hommes-femmes (mais aussi en fonction de l'âge, du handicap et de l'origine ethnique) ?
- La collecte de données auprès du personnel se fait-elle de manière confidentielle et consensuelle ?
- Le personnel reçoit-ils des informations en retour sur ses résultats ?
- Les données servent-elles à évaluer les politiques d'égalité et leurs résultats ?

- Collecte-t-on des données sur l'impact de l'externalisation et de la restructuration sur les hommes et les femmes ?

Favoriser l'égalité

- Existe-t-il des objectifs à court et long terme afin de promouvoir un programme d'amélioration continu ?
- Existe-t-il des ressources financières et humaines suffisantes pour assurer la pérennité du programme d'égalité ?
- Un réservoir d'expertise se constitue-t-il au sein de l'autorité ?

Annexe 3: Modèle de présentation d'un plan d'égalité

Plan d'action pour l'égalité						
Priorité	Domaine d'activité	Actions	Calendrier	Responsabilité	Ressources	Vérification/révision
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

Récapitulatif des domaines nécessitant une action	Récapitulatif des actions planifiées
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Annexe 4 : Politique européenne pour l'égalité et la lutte contre la discrimination⁸

L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et la promotion de l'égalité hommes-femmes sont visées aux articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'article 3(2) du Traité énonce l'objectif consistant à éliminer les inégalités entre femmes et hommes. Les initiatives spécifiques en faveur de l'égalité hommes-femmes englobent des directives, l'intégration de la composante féminine et un cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes prévoyant une approche intégrée et un programme d'action convenu entre les partenaires sociaux (CES, CEEP et UNICE), des programmes d'action destinés à sensibiliser et à renforcer les capacités. Une attention particulière est portée à la coopération avec les partenaires sociaux afin d'éviter la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail et de réduire l'écart salarial entre femmes et hommes, de traiter les questions de la garde des enfants, de la conciliation entre travail et vie de famille, des régimes de pension pour l'avenir, d'accroître la présence des femmes sur le marché du travail, de promouvoir l'emploi des femmes immigrantes et de promouvoir des mesures pour combattre la violence envers les femmes (CEC 2005).

Législation européenne : Directives sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes

75/117/CEE rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

76/207/CEE mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

79/7/CEE mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale

86/378/CEE mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale

86/613/CEE l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité

92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

96/34/CE accord-cadre sur le congé parental

96/97/CE mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (amendement Directive 86/378)

Directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

97/80/CE charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

2002/73/CE mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

⁸ De plus amples informations sur la politique européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent être trouvées sur le site de la Direction Générale pour l'Emploi, les Affaires sociales et l'égalité des chances de la Commission Européenne
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_fr.html

Note: ceci remplace plusieurs directives précédentes et directives modificatrices en rassemblant leurs dispositions dans une directive unique prenant effet le 15 août 2009.

Note: le programme de travail de la Commission européenne pour 2008 annonce une proposition de directive modifiant la Directive 92/85/CE. L'objectif de la révision proposée à la directive est de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en améliorant les dispositions existantes en matière de protection de la maternité.

Annexe 5 : Législations nationales sur les plans d'égalité

Autriche : la Loi sur l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes dans le service public prévoit des préférences pour l'engagement, le traitement, la promotion et la formation des femmes (par le biais de quotas).

Belgique : les employeurs du secteur privé peuvent élaborer spontanément des plans d'action pour l'égalité bien que, dans les cas de restructurations d'entreprises, ceux-ci sont obligatoires. Tous les employeurs du secteur public sont tenus d'élaborer des plans d'action pour l'égalité. Dans le privé

Danemark : la loi impose au secteur public, aux institutions publiques et aux entreprises d'État de tenir compte de l'égalité des chances dans la planification et l'administration et à toutes les entités employant plus de 50 personnes de publier tous les deux ans un rapport sur l'égalité. On estime que 80% des municipalités ont une politique d'égalité écrite, de même que 90% des conseils. L'amélioration de la représentation des femmes dans les postes supérieurs de l'administration locale et régionale est considérée comme un défi considérable.

Finlande : près de 80% des lieux de travail de l'administration locale ont des plans d'égalité.

France : la législation entrée en vigueur en 1983 arrêta un cadre légal pour les plans d'égalité spontanés et une loi votée en 2001 impose aux entreprises occupant 50 personnes ou plus de préparer un rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes; une négociation spécifique sur l'égalité est obligatoire au niveau de l'entreprise. Depuis 2006, une nouvelle loi (oblige ?) encourage la négociation collective sur tous les aspects de l'égalité hommes-femmes dans l'administration locale et régionale et prévoit l'adoption de plans pluriannuels relatifs à l'accès aux postes de direction. Ces plans seront soumis à un comité paritaire.

Estonie: la Loi sur l'égalité hommes-femmes votée en avril 2004 impose aux autorités nationales et locales de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela suppose la prise en compte des questions d'égalité hommes-femmes lors de la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation des stratégies, politiques et plans d'action.

Allemagne : une loi votée en 2001 impose au secteur public d'élaborer des plans d'égalité; elle autorise aussi un traitement préférentiel pour les femmes dans des domaines où elles sont sous-représentées, ainsi que des mesures d'intégration de la composante féminine.

Grèce: bien qu'il n'existe pas de dispositions légales particulières en matière de plans pour l'égalité hommes-femmes, les conventions collectives contiennent des dispositions promouvant cette égalité. Il s'agit principalement de mesures de protection de la maternité (limitation de la durée du travail, possibilité de départ à la retraite anticipée, prestations, structures de garde des enfants, camps d'été, etc.).

Hongrie : la loi impose aux entreprises d'État comptant plus de 50 salariés d'élaborer des plans annuels pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Islande: la législation en vigueur sur l'égalité hommes-femmes comporte une disposition stipulant que les municipalités doivent élaborer des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2006, des plans étaient déjà en place dans 24 municipalités sur 79 et en cours d'élaboration dans 16 autres.

Le projet de loi qui a été déposé au parlement va plus loin que les textes existants. Il stipule que :

Les autorités locales doivent, après les élections, désigner un comité de l'égalité des chances qui a en charge l'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque municipalité. Chaque comité doit élaborer pour les quatre années suivantes des plans pour l'égalité hommes-femmes exposant comment l'intégration de la dimension de genre sera mise en oeuvre dans tous les domaines. Ces plans pour l'égalité hommes-femmes doivent également comporter un plan d'action sur les moyens de remédier à la discrimination entre les hommes et les femmes dans la municipalité. Les plans pour l'égalité hommes-femmes doivent être acceptés par le conseil dans l'année suivant les élections. Le comité doit communiquer tous les deux ans un rapport sur l'évolution de l'égalité hommes-femmes dans la municipalité au Centre pour l'égalité hommes-femmes.

Italie : les entreprises peuvent demander un financement pour des plans d'action positive tandis que ces plans sont une obligation dans le secteur public.

Lituanie : La Loi sur l'égalité des chances a vu le jour le 1^{er} janvier 2005. Elle énonce des critères généraux et particuliers en matière d'égalité se rapportant à l'âge, au genre, au handicap, à l'appartenance ethnique, à la religion et aux convictions. Le texte définit le système de mise en application des principes d'égalité et délègue certaines fonctions aux municipalités et à diverses institutions publiques et privées s'agissant du suivi et de la mise en oeuvre des principes d'égalité des chances. Ces institutions publiques et privées sont tenues d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes portant sur la réalisation de l'égalité des chances.

Norvège : d'une manière générale, les employeurs sont obligés de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes; les entreprises doivent faire rapport sur leurs activités en matière d'égalité dans leurs rapports annuels.

Slovaquie: bien qu'il n'existe aucune obligation de publier des plans pour l'égalité hommes-femmes, on note une évolution positive en matière d'égalité, avec notamment des amendements au Code du travail et la création d'un organe consultatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Slovénie : les pouvoirs publics doivent publier des plans et des rapports semestriels sur la mise en oeuvre du Programme national pour l'égalité des chances des femmes et des hommes.

Suède : la loi impose à tous les employeurs occupant 10 salariés ou plus de dresser des plans d'égalité annuels. 75% des pouvoirs publics ont de tels plans.

Espagne : Une nouvelle loi votée en 2006 instaure l'obligation d'élaborer et de mettre en oeuvre des plans d'égalité dans les cas suivants : les entreprises employant plus de 250 personnes et celles tenues d'appliquer de tels plans dans le cadre d'une convention collective sectorielle. L'élaboration et la mise en oeuvre de plans d'égalité sont facultatives pour toutes les autres entreprises.

Royaume-Uni : Une obligation d'égalité entre les femmes et les hommes (Gender Equality Duty) s'impose à la quasi totalité du secteur public. Les pouvoirs locaux doivent évaluer toutes leurs politiques et leurs pratiques sous l'angle de la perspective de genre afin d'arrêter des objectifs, de contrôler et de faire rapport sur ces objectifs et les réviser tous les trois ans.