

TALSMANDENS GRUPPE  
SPRECHERGRUPPE  
SPOKESMAN'S GROUP  
GROUPE DU PORTE-PAROLE  
GRUPPO DEL PORTAVOCE  
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION  
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG  
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION  
NOTA D'INFORMAZIONE  
TER DOCUMENTIE

Brussels, February 1975

EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN AT WORK

The Commission has approved a communication to the Council and a draft directive aimed at ensuring equal treatment for men and women where access to employment, vocational training, promotion and working conditions are concerned. The proposals will implement one of the priority objectives of the Community's social action programme as laid down by the Council Resolution of 21 January 1974.

Directive

This new draft directive is designed to complement the directive on equal pay for men and women which was adopted by the Council on 17 December 1974. It requests Member States to eliminate within a year of its adoption all legal and administrative measures which discriminate against women at work on the basis of sex, marital or family status. It would also ensure legal remedies for those who consider themselves deprived of equal treatment and would protect them against dismissal or loss of status as a result of taking legal action.

Communication

The Communication sets out problems facing women in employment and outlines ways of dealing with them. The Commission realises that statutory means by themselves can only partially achieve the objective of equal treatment for men and women at work. This is why the draft directive which deals with those aspects of discrimination which are the direct responsibility of public authorities needs to be backed up by a whole range of other measures some of which are within the direct responsibilities of the Member States themselves.

For its part the Commission believes that the Community can also play a vital rôle. Among the more important measures put forward in the Communication, it is proposed that there should be more effective use of the Social Fund for training programmes for women and special action in the field of informing women of their rights.

Social Fund

The existing provisions of the Social Fund rules specify that women over 35 years as well as young workers of both sexes below 25 years are special categories of workers who may benefit for retraining aid from the Fund under Article 5. However, no requests for aid aiming specifically at the promotion of women's employment has been submitted since the establishment of the new Social Fund in 1972. Hence, the Commission urgently requests Member States to intensify the search for schemes and pilot projects aimed at promoting more and better jobs for women which could appropriately receive aid from the Social Fund.

The Commission is also examining how Article 4 of the Social Fund can be used to finance special projects specifically aimed at increasing opportunities for women's employment. In this case Community assistance is likely to be available for "integrated programmes" where vocational training is part of a package scheme which also includes an information campaign, industrial acclimatisation, child-care facilities and transformation of jobs.

### Information

Women are often poorly informed of their rights and the means open to them to improve or widen their training or to reconcile more effectively their family and work responsibilities. Action to remedy this situation could consist of compilation and systematic dissemination of information about the overall position of women working in the Community, the success enjoyed by women in jobs traditionally done by men and the publicising of programmes to overcome the usual barriers facing women when looking for suitable jobs.

The Commission, therefore, intends to find effective means to meet this need and ensure that the necessary documentation is made available so that women in the Community are fully informed of important developments affecting them.

### Situation of Working Women in the Community

The number of employed or self-employed women in the Community is estimated to be about 35 million. Their proportion in the total working population ranges from 35% to 40% in most of the Member States and is about 25% in the Netherlands, Italy and Ireland. The increase in the number of married women at work is a significant phenomenon.

Women's position in the labour market has three main characteristics:

1. concentration in the services and in lesser skilled and lower-paid jobs;
2. inadequate education and training for a trade or profession;
3. influence of marriage and motherhood on the working career and the difficulties women have in reconciling their careers with family responsibilities.

These three factors have an inhibiting effect on the careers of working women. Unimaginative vocational guidance and training often lead young women into jobs without a professional future. Secondly, a young woman applying for a job often represents a potential absentee in the eyes of her employer and this limits her chance of promotion. Thirdly, when a 35 or 40 years old woman wants to return to work after a long absence, she often faces psychological and vocational difficulties. The past few years have been marked by increased protest action by women against these problems and this is indicative of the tensions and frustrations with which working women have to contend.

The introductory chapter of the Communication points out that the solution of these problems is not easy, especially in times of economic difficulties. Nevertheless, given the present situation of widespread discrimination and women's expectations of equality, the present economic difficulties should not be used as a reason for postponing the measures needed to achieve fully equality.

### What has to be done

To obtain equal treatment for men and women in employment, it is necessary to expose the inequalities in the various fields of working life and remedy the causes where possible. The Communication examines the fields of employment,

recruitment and promotion, vocational guidance, training and retraining, working conditions, child-care facilities and support for workers with family responsibilities and social security. The Communication suggests measures which can be taken progressively to bring about equality of treatment. The development of remedial action depends primarily on Member States, the social partners and on women themselves. The Communication indicates where action can be taken at Community level, such as the proposed draft directive and Social Fund aid.

The programme points out that a serious problem of prejudice against women workers exists among employers, trade unions and educators, as well as in the public services. Two steps must be taken, then, to achieve equality of treatment:

1. action on a broad front to eliminate prejudice against the exercise by women of free choice on the labour market, and
2. effective recognition of the wider social dimension of maternity so that women may be allowed to reconcile their family responsibilities with their professional aspirations.

These objectives can only be achieved progressively. They are the basis of the measures which the Commission is proposing in its Communication to the Council.

ALSMANDENS GRUPPE  
 SPRECHERGRUPPE  
 SPOKESMAN'S GROUP  
 GROUPE DU PORTE-PAROLE  
 GRUPPO DEL PORTAVOCE  
 BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION  
 INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG  
 INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION  
 NOTA D'INFORMAZIONE  
 TER DOCUMENTIE**

Bruxelles, février 1975

**EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS  
 ET LES TRAVAILLEURS FEMININS**

La Commission a approuvé une communication au Conseil et une proposition de directive relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail (1). Ces propositions mettront en oeuvre l'un des objectifs prioritaires du programme d'action sociale de la Communauté, défini par la résolution du Conseil du 21 janvier 1974.

Directive

Cette nouvelle proposition de directive a pour but de compléter la directive sur l'égalité des salaires entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins qui a été adoptée par le Conseil le 17 décembre 1974. Elle demande aux Etats membres d'éliminer, dans le délai d'un an à compter de son adoption, toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives qui constituent pour les travailleurs féminins des discriminations fondées sur le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial. Elle prévoit aussi des remèdes juridiques pour les personnes qui considèrent ne pas bénéficier d'une égalité de traitement et elle les protège contre un licenciement ou une perte de statut pouvant résulter d'une action en justice.

Communication

La communication présente les problèmes qui se posent aux femmes exerçant une activité professionnelle et elle définit les moyens de les aborder. La Commission sait que les moyens juridiques en eux-mêmes ne permettent que partiellement d'atteindre l'objectif de l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. C'est pourquoi le projet de directive qui traite des aspects de la discrimination relevant de la responsabilité directe des pouvoirs publics doit être complété par une série d'autres mesures, dont certaines relèvent de la compétence directe des Etats membres.

Pour sa part, la Commission estime que la Communauté peut aussi jouer un rôle essentiel. Parmi les principales mesures mentionnées dans la communication, il est proposé d'avoir recours davantage au Fonds social pour financer les programmes de formation conçus pour les femmes et de mener des actions spéciales en vue d'informer les femmes de leurs droits.

Fonds social

Les dispositions actuelles du Fonds social stipulent que les femmes de plus de 35 ans ainsi que les jeunes travailleurs des deux sexes de moins de

25 ans sont des catégories spéciales de travailleurs qui peuvent bénéficier du concours du Fonds au titre de l'article 5. Cependant, aucune demande visant spécifiquement la promotion de l'emploi des femmes n'a été présentée depuis la mise en vigueur du nouveau Fonds social en 1972. La Commission demande donc instamment aux Etats membres d'intensifier la prospection des demandes et projets-pilotes qui visent à la promotion de l'emploi féminin et qui pourraient, à ce titre, recevoir un concours du Fonds social.

La Commission examine aussi dans quelle mesure l'article 4 du Fonds social peut être invoqué pour financer des opérations spécifiquement conçues en vue de la promotion de l'emploi féminin. Dans ce cas, l'aide de la Communauté serait probablement accordée pour des "programmes intégrés" où la formation professionnelle serait complétée par des actions en matière d'information et d'orientation, d'acclimatation industrielle, de facilités pour la garde des enfants, voire de transformation de postes de travail.

### Information

Les femmes sont souvent mal informées de leurs droits et des moyens qu'elles ont d'améliorer ou d'élargir leur formation ou de concilier plus efficacement leurs responsabilités familiales et professionnelles. L'action conçue pour remédier à cette situation pourrait notamment porter sur la collecte et la dissémination systématique des informations relatives à la situations des femmes au travail dans la Communauté, au succès des femmes accédant à certains emplois traditionnellement masculins, ou à des programmes d'opérations visant à surmonter les obstacles que rencontrent habituellement les femmes qui cherchent des emplois appropriés.

C'est pourquoi, la Commission entend trouver des moyens efficaces pour satisfaire ces besoins et pour faire en sorte que la documentation nécessaire soit disponible afin que, dans la Communauté, les femmes soient pleinement informées sur les événements importants qui les concernent.

### La situation des travailleurs féminins dans la Communauté

Dans l'ensemble de la Communauté quelque 35 millions de femmes occupent un emploi salarié ou indépendant. Leur part dans l'emploi total se situe autour de 35 à 40 % dans la plupart des pays membres; autour de 25 % aux Pays-Bas, en Italie et en Irlande. Dans ce total, le nombre des femmes mariées a accusé un accroissement sensible.

La situation des femmes dans le monde du travail présente trois caractéristiques principales :

1. concentration dans les services et les emplois les moins qualifiés et les moins bien payés,
2. éducation et formation insuffisantes pour l'exercice d'un métier ou d'une profession,
3. influence du mariage et de la maternité sur le déroulement de la vie professionnelle et difficultés que rencontrent les femmes pour concilier leurs activités professionnelles et leurs responsabilités familiales.

Ces trois facteurs ont une influence négative sur l'activité professionnelle des femmes. Une orientation et une formation professionnelles sans imagination dirigent souvent les jeunes filles vers des emplois n'offrant aucune perspective d'avenir. Deuxièmement, une jeune femme demandant un emploi représente une absence potentielle aux yeux de son employeur, ce qui limite ses chances de promotion. Troisièmement, lorsqu'une femme de 35 à 40 ans désire prendre ou

reprendre un emploi après une longue interruption, elle se heurte à des difficultés spécifiques d'ordre psychologique et professionnel. Ces dernières années on vu le développement de l'action revendicative des femmes contre ces problèmes et cela traduit les tensions et les frustrations qu'éprouvent les femmes au travail.

Le chapitre d'introduction de la communication souligne que la solution de ces problèmes n'est pas facile à trouver, notamment en période de difficultés économiques. Néanmoins, étant donné les discriminations considérables qui existent actuellement et le désir d'égalité des femmes, les difficultés économiques actuelles ne devraient pas servir de prétexte pour reporter à plus tard les mesures nécessaires pour réaliser la pleine égalité.

#### Ce qu'il faut faire

Pour parvenir à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, il faut mettre en lumière les inégalités existant dans différents domaines de la vie professionnelle et s'attaquer aux causes lorsque c'est possible. La communication examine les domaines de l'emploi, du recrutement et de la promotion, de l'orientation professionnelle, de la formation et de la réadaptation, des conditions de travail, des crèches, de l'aide aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et de la sécurité sociale. La communication suggère des mesures qui peuvent être prises progressivement pour parvenir à l'égalité de traitement. L'application des remèdes dépend d'abord des États membres, des partenaires sociaux et des femmes elles-mêmes. La communication indique les mesures pouvant être prises au niveau communautaire, par exemple la directive proposée et l'aide du Fonds social.

Le programme souligne que les employeurs, les syndicats et les éducateurs, de même que les services publics, ont souvent des préjugés à l'égard des travailleurs féminins. Deux mesures doivent être prises pour réaliser l'égalité de traitement.

1. action menée sur un large front pour éliminer les préjugés sur l'exercice et le libre choix d'une activité par les femmes sur le marché du travail;
2. reconnaissance effective d'une plus grande dimension sociale à la maternité, de telle sorte que les femmes puissent concilier leurs responsabilités familiales et leurs aspirations professionnelles.

Ces objectifs ne pourront être atteints que progressivement. Ils constituent la base des mesures que la Commission propose dans sa communication au Conseil.