



RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2008

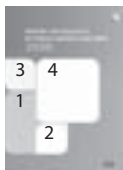


RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – 2008

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité G.1

Manuscrit terminé en janvier 2008



1. © Carl Cordonnier/Dailylife
2. © Carl Cordonnier/Dailylife
3. © 123RF
4. © 1997 PhotoDisc, Inc.

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne

Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*). Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa («<http://europa.eu>» <http://europa.eu>).

© Communautés européennes, 2008

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008

ISBN 978-92-79-07742-5

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Préface

La Commission réalise chaque année, à la demande du Conseil européen, un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, dont le but est de définir des orientations en vue d'intégrer la dimension de genre dans les différentes politiques. Le rapport permet de mettre en évidence les progrès réalisés en ce qui concerne la situation respective des hommes et des femmes dans l'Union européenne. En matière d'emploi, d'éducation, de changement des rôles et des stéréotypes, les progrès sont sensibles. Il est clair, par exemple, que les femmes sont le moteur de la croissance de l'emploi.

Ces progrès sont le fruit des actions et des efforts déployés tant par la Commission européenne que par les Etats membres, les partenaires sociaux et les représentants de la société civile. Plusieurs engagements ont été pris au plus haut niveau, notamment dans la Feuille de route de la Commission européenne, le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil européen ou le Cadre d'actions des partenaires sociaux. Ces textes reflètent une volonté politique forte de faire progresser l'égalité et de changer durablement le quotidien des femmes et des hommes dans l'Union européenne.

Nous devons maintenir l'élan commun vers cet objectif. Il est évident que les défis à surmonter restent de taille. En matière de rémunération ou d'aménagement d'emploi du temps de travail, par exemple, les différences entre femmes et hommes restent significatives. De plus, la mesure des progrès ne saurait être exclusivement quantitative. Ce rapport souligne l'importance des aspects qualitatifs de l'égalité, qu'il s'agisse de modalités d'emploi, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, ou de stéréotypes.

Il s'agit notamment de s'orienter vers une amélioration tant quantitative que qualitative de l'emploi des femmes, afin de leur permettre de profiter pleinement de leur potentiel productif et de contribuer ainsi à l'amélioration de la qualité de vie globale de la société. Il est également indispensable de garantir la qualité des services permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes. Enfin, la lutte contre les stéréotypes doit rester un souci constant, tant ils contribuent à la persistance des inégalités.

Dans cette optique, la Commission a toujours souligné l'importance de la bonne gouvernance, condition nécessaire pour se donner les moyens effectifs de mettre en œuvre les engagements politiques. Il est capital de poursuivre nos efforts pour une Europe plus égalitaire. J'espère que ce rapport et ses conclusions, qui seront transmis au Conseil européen de printemps, y contribueront.



Vladimír Špidla
Membre de la Commission
européenne chargé de l'emploi,
des affaires sociales
et de l'égalité des chances

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	7
2. PRINCIPALES ÉVOLUTIONS	8
2.1. Ecart entre femmes et hommes	8
2.2. Développements politiques et législatifs.....	9
3. DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	10
3.1. Des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique égale	10
3.2. Des services de qualité en soutien à la conciliation	11
3.3. La lutte contre les stéréotypes, soutien aux choix individuels	11
3.4. Des mécanismes institutionnels, soutien aux engagements politiques et à la mise en œuvre de la législation.....	12
4. CONCLUSIONS	12
ANNEXE.....	13

1. INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne. Sous l'action conjuguée de la Communauté et des Etats membres, la situation des hommes et des femmes en Europe s'est véritablement transformée dans nombre de domaines. Par exemple, la participation des femmes à l'emploi n'a cessé de progresser, et le niveau d'éducation des femmes est aujourd'hui supérieur à celui des hommes. Toutefois, les défis à surmonter restent importants. En particulier, si les progrès sont indiscutables en termes quantitatifs, des efforts sont nécessaires pour soutenir l'aspect qualitatif de l'égalité. C'est le message principal mis en avant dans le présent rapport.

L'année 2007 aura été celle de la mise en œuvre d'un grand nombre d'actions annoncées en 2006 dans la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne, ainsi que le Pacte européen pour l'égalité du Conseil européen. Toutes ces actions convergent vers l'objectif de réaliser une égalité effective entre les femmes et les hommes, en agissant tant sur des aspects quantitatifs que qualitatifs. Par ailleurs, la Commission a apporté sa contribution à la création de principes communs de la flexicurité¹ afin notamment de soutenir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. L'année aura également été marquée par plusieurs célébrations et événements importants pour la politique d'égalité entre les femmes et les hommes: 50^e anniversaire de la politique européenne d'égalité entre les femmes et les hommes; année européenne de l'égalité des chances pour tous; dixième anniversaire de la signature du Traité d'Amsterdam, acte fondateur de la Stratégie européenne pour l'emploi et de l'approche intégrée de l'égalité dans les politiques communautaires.

Ce cinquième rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, réalisé en collaboration avec les Etats membres à la demande du Conseil européen des chefs d'Etat et de gouvernement, est le premier à couvrir l'Europe élargie à 27 Etats membres. La diversité accrue de l'Union européenne peut poser des défis nouveaux pour les politiques d'égalité. Toutefois, l'élargissement à de nouveaux Etats témoigne de leur adhésion aux valeurs fondamentales de l'Union européenne et de leur engagement dans la poursuite de ses missions fondamentales, dont la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

1 COM(2007)359

2. PRINCIPALES EVOLUTIONS

2.1. Ecart entre femmes et hommes

L'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi est un objectif stratégique au cœur de l'agenda européen de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. Depuis dix ans, si les progrès quantitatifs en matière d'emploi des femmes sont indéniables, des efforts seront encore nécessaires pour améliorer l'aspect qualitatif.

L'emploi féminin a été le principal facteur de la croissance continue de l'emploi dans l'UE au cours de ces dernières années. Entre 2000 et 2006, l'emploi dans l'UE-27 a crû de près de 12 millions de personnes, dont plus de 7,5 millions de femmes. Le **taux d'emploi** de celles-ci a progressé chaque année pour atteindre 57,2% en 2006, 3,5 points de plus qu'en 2000, mettant l'objectif d'atteindre 60% en 2010 à portée de main. Au cours de la même période, le taux d'emploi masculin augmentait de moins d'un point. Parmi les **travailleurs de plus de 55 ans**, l'augmentation du taux d'emploi des femmes s'est également poursuivie à un rythme supérieur à celui des hommes, atteignant 34,8%, soit 7,4 points de plus qu'en 2000. En parallèle, le **taux de chômage** des femmes atteignait son niveau le plus bas depuis dix ans à 9%.

Cette évolution positive a permis une réduction sensible de **l'écart de taux d'emploi** entre femmes et hommes, qui est passé de 17,1 points en 2000 à 14,4 points en 2006. Toutefois, la persistance même d'un écart de taux d'emploi, y compris parmi les jeunes (6 points chez les 15-24 ans) pose question, en particulier au regard du taux de réussite scolaire et universitaire supérieur des jeunes femmes. De plus, cet écart semble se creuser avec l'âge pour culminer à 17,8 points chez les plus de 55 ans.

Plusieurs aspects de la qualité du travail des femmes restent problématiques. L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des dimensions de la qualité du travail identifiées par la Commission². Or les indicateurs de rémunération, de ségrégation du marché du travail et de présence de femmes aux postes décisionnels ne signalent aucun progrès significatif depuis plusieurs

années. Ainsi, **l'écart de rémunération** reste stable à 15% depuis 2003, et n'a baissé que d'un point depuis 2000. La **ségrégation sectorielle et occupationnelle** par sexe ne baisse pas et augmente même dans certains pays, signe que les femmes nouvellement entrées sur le marché du travail le sont dans des secteurs et professions déjà fortement féminisées. La présence de **femmes dirigeantes** dans les entreprises stagne à 33%, alors qu'elle ne progresse que très lentement au niveau politique, où seuls 23% des députés nationaux et 33% des députés européens sont des femmes.

De plus, dans toutes les autres dimensions de la qualité du travail, par exemple en matière de **conciliation de la vie professionnelle et privée**, de recours à des modalités de travail qui ne valorisent pas pleinement les compétences, ou en matière de santé et sécurité au travail, des écarts entre femmes et hommes peuvent persister. En témoigne la chute importante du taux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants à charge (-13,6 points en moyenne), alors que celui des hommes augmente. Ainsi, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants à charge n'est que de 62,4%, contre 91,4% pour les hommes, soit une différence de 29 points. Plus des trois-quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes (76,5%), ce qui correspond à une femme sur trois, contre moins d'un homme sur dix. Le recours à des contrats d'emploi temporaire est également plus important chez les femmes (15,1% soit un point de plus que les hommes).

En d'autres termes, il apparaît que les efforts importants fournis dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi afin de parvenir à une augmentation tant quantitative que qualitative («more and better jobs») de l'emploi des femmes semblent avoir porté leurs fruits davantage sous l'aspect quantitatif que qualitatif.

En matière **sociale** également subsistent des écarts qui peuvent refléter les écarts sur le marché du travail. Ainsi, le chômage de longue durée reste sensiblement plus fréquent chez les femmes (4,5%) que chez les hommes (3,5%). Les carrières professionnelles plus courtes, plus lentes et moins rémunératrices des femmes influent également sur leur risque de pauvreté, en particulier chez les plus de 65 ans (21%, soit 5 points de plus que les hommes).

² COM(2001)313

2.2. Développements politiques et législatifs

La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes³ a donné un nouvel élan à la politique communautaire dans ce domaine. La Commission assure le suivi des réalisations et des prévisions d'actions de la Feuille de route dans un **programme de travail**⁴ annuel détaillé. Celui-ci indique notamment que d'important progrès ont été réalisés pour intégrer une perspective d'égalité dans les politiques de l'Union, en particulier dans les domaines prioritaires identifiés dans la Feuille de route.

La conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale est un élément central de l'égalité entre les femmes et les hommes et un domaine d'action prioritaire de la Feuille de route. Il est également un facteur essentiel de qualité du travail. La Commission a lancé fin 2006 **une consultation formelle des partenaires sociaux**⁵ au niveau européen sur l'orientation possible d'une action communautaire dans ce domaine en vue d'améliorer ou compléter le cadre existant. La consultation a permis de dégager une convergence de vues des partenaires sociaux sur la nécessité de prendre des mesures, en particulier pour encourager les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale. La Commission a donc lancé le 30 mai 2007 la deuxième phase⁶ de la consultation quant au contenu d'éventuelles propositions dans ce domaine. Celles-ci concernaient notamment l'amélioration des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental, ainsi que l'introduction de nouveaux types de congés (congé de paternité, d'adoption ou pour s'occuper de membres de la famille dépendants), ainsi que d'autres mesures non législatives. A l'issue de l'analyse des réponses, la Commission pourra, le cas échéant, déposer des propositions d'amélioration du cadre législatif actuel, compte tenu de l'ouverture d'éventuelles négociations entre partenaires sociaux et des résultats des analyses d'impact nécessaires.

Par ailleurs, la Commission a apporté son soutien⁷ à **l'Alliance européenne pour les familles**, proposée par le Conseil européen de printemps, qui sera constituée

d'une plate-forme d'échanges et de connaissances sur les politiques favorables aux familles et sur les bonnes pratiques des États membres, destinées à répondre aux défis du changement démographique.

La législation a toujours joué un rôle central dans les progrès réalisés vers l'égalité des femmes et des hommes. En ce qui concerne la législation en matière **d'égalité de traitement**, les procédures en manquement engagées pour non-transposition de la directive 2002/73⁸ sont clôturées, sauf dans un cas où la transposition reste partielle. L'analyse de la conformité des mesures nationales de transposition est maintenant en cours. Le premier stade de la procédure prévue à l'article 226 CE a été lancé en 2007. Cet exercice de contrôle de la conformité des législations nationales se poursuivra en 2008.

Malgré certains progrès, d'importants écarts persistent entre femmes et hommes sur le marché du travail et sont autant d'obstacles à l'objectif d'indépendance économique égale. En particulier, la Commission a montré son plein engagement à mettre tout en œuvre pour combattre **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes** dans une Communication adoptée le 18 juillet 2007⁹. Il s'agira notamment de développer les capacités d'analyse du phénomène, qui reste complexe et mal compris, afin de dégager des pistes d'action ciblées et d'identifier les améliorations possibles du cadre législatif existant. Par ailleurs, une action concertée, notamment dans le cadre du nouveau cycle de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi et des principes communs sur la flexicurité¹⁰, sera nécessaire pour éliminer tous les écarts subsistant sur le marché du travail.

La mise en place de **l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes** a progressé avec le soutien actif de la Commission. La nomination des membres du Conseil d'administration¹¹ a donné à l'Institut son organe décisionnel. L'Institut sera appelé à apporter un appui technique important aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

3 COM(2006)92

4 SEC(2007)537

5 SEC(2006)1245

6 http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/consultations_en.htm

7 COM(2007)244

8 Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la 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

9 COM(2007)424

10 COM(2007)359

11 Décision du Conseil du 30.05.2007 (2007/C 128/02) et de la Commission du 30.04.2007

3. DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Conformément à la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, améliorer la qualité de l'emploi revêt une importance significative tant pour le bien-être des travailleurs que pour l'augmentation de la productivité et de l'emploi. Le cycle qui s'achève a été caractérisé par une augmentation constante du taux d'emploi des femmes, mais les progrès ont été moins sensibles d'un point de vue qualitatif. Les écarts de genre restent importants, en particulier les différences des modalités de travail entre femmes et hommes (notamment le recours au temps partiel, à des contrats à durée déterminée, ou à des emplois de moindre qualité et moins rémunérés), la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail persiste et augmente dans certains pays, l'écart de rémunération ne diminue pas.

Plus d'efforts doivent être menés pour parvenir à «plus d'emploi de qualité», en tenant compte de l'importance d'avoir une approche de flexicurité et de considérer l'impact différencié des politiques de l'emploi sur les femmes et les hommes dans le cycle de vie. Cette approche doit concerner tant la qualité intrinsèque du travail que tous les autres aspects l'affectant, tels que le développement d'infrastructures permettant à chacun d'avoir accès au marché du travail et d'y rester, ou la possibilité de réaliser ses aspirations professionnelles et ses choix personnels en dehors de tout stéréotype. Il est également essentiel de se doter des outils institutionnels nécessaires à la bonne gouvernance et à la mise en œuvre effective des engagements politiques.

3.1. Des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique égale

L'amélioration quantitative de l'emploi doit aller de pair avec une amélioration qualitative¹². Des emplois de qualité attirent les travailleurs et leur permettent d'exploiter pleinement leur potentiel productif et contribuent à améliorer la qualité de vie globale de la société.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de qualité du travail. Il s'agit tant d'éliminer les écarts persistant sur le marché du travail que d'aborder toutes les dimensions de la qualité dans une perspective de genre, y compris pour les questions de santé et de bien-être au travail.

- Les efforts visant à éliminer les écarts entre les femmes et les hommes dans l'emploi doivent être poursuivis et intensifiés dans le cadre du nouveau cycle de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, afin de réduire significativement les écarts en matière d'emploi, de chômage et de rémunération, ainsi que la ségrégation du marché du travail;
- Le soutien à la conciliation de la vie professionnelle et privée devrait être intensifié et devrait viser à impliquer tant les hommes que les femmes, notamment par des modalités de travail et de congé innovantes et adaptables, qui soutiennent la participation et la permanence dans l'emploi des hommes et des femmes ayant la responsabilité de personnes dépendantes et incitent à une meilleure répartition des tâches domestiques et familiales en accord avec le principe de co-responsabilité;
- Le perfectionnement professionnel des travailleurs devrait être assuré afin de leur assurer des perspectives d'évolution valorisant pleinement leur potentiel tout au long du cycle de vie, et viser à une représentation équilibrée des deux sexes dans les postes décisionnels;
- L'approche des questions de santé et de bien-être au travail, ainsi que de qualité de l'environnement de travail devraient prendre en considération la situation et les problèmes spécifiques des femmes et des hommes;
- Il convient de s'assurer que le potentiel offert par les fonds structurels soit pleinement mis à contribution pour soutenir les politiques d'augmentation tant quantitative que qualitative du travail.

¹² Thème souligné lors de la réunion informelle des ministres en charge des questions d'égalité en octobre 2007 dans le cadre de la Présidence portugaise du Conseil.

3.2. Des services de qualité en soutien à la conciliation

La possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée¹³ dépend tant d'une organisation du travail moderne, combinant flexibilité et sécurité dans une perspective de genre, que de la disponibilité de services accessibles, abordables et de qualité. Beaucoup d'attention a été accordée à l'amélioration de la disponibilité et de l'accessibilité de ces services, en particulier la garde d'enfants et les soins d'autres personnes dépendantes. Les aspects qualitatifs requièrent une attention équivalente, comme l'a notamment mis en évidence la consultation de la Commission sur l'inclusion active¹⁴.

- Les efforts afin d'améliorer la disponibilité et l'accessibilité des services de garde d'enfants, en accord avec les objectifs de Barcelone¹⁵, et des services de soins des personnes dépendantes, devraient être poursuivis et intensifiés, tout en accordant une attention équivalente à la qualité de ces services, y compris en matière d'horaires;
- La qualité des services devrait être soutenue par une formation continue et l'amélioration des qualifications de leur personnel, ainsi que par la valorisation de ces emplois;
- La qualité des services d'intérêt général, notamment les services de transport, les administrations ou les services de l'emploi, devrait être garantie. Une attention particulière devrait être accordée à ce que la disponibilité de ces services soit compatible avec des horaires de travail à temps plein des hommes et des femmes ayant la responsabilité de personnes dépendantes;
- Il convient de s'assurer que le potentiel offert par les fonds structurels soit pleinement mis à contribution pour soutenir l'amélioration de l'accessibilité et la qualité des services favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour tous.

3.3. La lutte contre les stéréotypes, soutien aux choix individuels

Les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels tant des hommes que des femmes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation ou d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels. Ils peuvent également affecter la valorisation du travail de chacun. Leur élimination est l'une des priorités de la Feuille de route et du Cadre d'action des partenaires sociaux européens pour l'égalité.

- La lutte contre les stéréotypes liés au genre doit commencer dès le plus jeune âge et devrait promouvoir les modèles de comportement qui valorisent les choix individuels des filières d'éducation et soutiennent l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans la répartition des tâches domestiques et familiales;
- Il est nécessaire de lever les barrières culturelles afin de faciliter l'accès des femmes et des hommes aux métiers non traditionnels, y compris parmi les postes décisionnels, et de soutenir pleinement les choix individuels;
- L'approche de la formation permanente, du développement professionnel et de l'orientation professionnelle devrait être exempte de tous stéréotypes. Les professionnels de la formation et de l'orientation professionnelle devraient être sensibilisés à la question;
- Les médias, de tous types, doivent être associés aux efforts pour combattre les images stéréotypées des femmes et des hommes et promouvoir une image réaliste de leurs compétences.

¹³ La conciliation fait partie des thèmes prioritaires identifiés dans la déclaration du trio présidentiel sur l'égalité des genres dans l'UE, adoptée à l'issue de la réunion informelle des ministres en charge des questions d'égalité en mai 2007 dans le cadre de la Présidence allemande du Conseil.

¹⁴ COM(2007)620

¹⁵ Couverture de 33% des enfants de 0 à 3 ans et 90% des enfants de 3 à l'âge d'obligation scolaire d'ici 2010.

3.4. Des mécanismes institutionnels en soutien aux engagements politiques et à la mise en œuvre de la législation

Des engagements clairs en soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été exprimés au plus haut niveau politique, par la Commission, le Conseil européen et les partenaires sociaux européens. La Feuille de route accorde une grande importance à la bonne gouvernance, nécessaire pour se donner les moyens effectifs de mettre en œuvre ces engagements.

- Il est important de développer des outils de formation et de mise en œuvre permettant à tous les acteurs concernés d'intégrer une perspective de genre dans leurs domaines de compétence respectifs, y compris dans l'évaluation de l'impact spécifique des politiques sur les femmes et les hommes; il convient également de veiller à l'utilisation effective des outils existants, comme les manuels pour l'intégration d'une perspective de genre dans les politiques de l'emploi réalisés par la Commission¹⁶;
- Il est essentiel de développer les capacités des principaux acteurs et organismes œuvrant à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin qu'ils aient les compétences, les instruments et les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de leurs politiques;
- La mise en œuvre et le suivi des politiques doit être assuré par des indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs et des statistiques ventilées par sexe qui soient fiables, comparables et disponibles en temps utile.

4. CONCLUSIONS

Afin de réaliser une égalité effective des femmes et des hommes, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, le Conseil européen est invité à demander instamment aux Etats membres de relever les défis décrits ci-dessus, en collaboration avec les partenaires sociaux et la société civile. A la lumière du présent rapport une attention particulière devrait être accordée à:

- L'augmentation tant quantitative que qualitative de l'emploi des femmes dans le nouveau cycle de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi;
- Intégrer une perspective de genre dans toutes les dimensions de la qualité du travail;
- Développer tant l'offre que la qualité des services permettant de concilier vie professionnelle et vie privée tant pour les hommes que pour les femmes;
- Lutter contre les stéréotypes dans l'éducation, l'emploi et les médias et souligner le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité;
- Développer les outils d'évaluation d'impact des politiques dans une perspective de genre.

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

ANNEX

This statistical annex provides an overview of the situation of women and men in the EU, its evolution over time and remaining gender gaps in different fields such as the labour market, education, presence in decision making positions and social inclusion. Indicators have been chosen according to their relevance in covering aspects of the lives of women and men and the availability of comparable and reliable data. These indicators were already presented in the previous reports in order to facilitate the follow-up from one year to another.

Employment rates

The European Strategy for Jobs and Growth set the target of reaching an employment rate for women of 60% by 2010. In the past years, female employment has witnessed continuous growth, at a rate that was consistently higher for women than for men. The employment rate of women rose by almost 3 percentage points (p.p.) between 2001 and 2006, from 54.3% to 57.2%, whereas over the same period the employment rate of men increased by only 0.7 p.p., from 70.9% to 71.6%. As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 16.6 p.p. in 2001 to 14.4 p.p. in 2006. At national level, significant differences exist across the EU, as the employment rate of women in Malta (34.9%) was less than half that reported in Denmark (73.4%) or Sweden (70.7%). The employment rate gap between women and men ranged from less than 5 p.p. in Finland and Sweden to more than 25 p.p. in Greece and Malta. In general, the employment rate gap increases with age and is the highest amongst older workers (55 to 64 years). In 2006, it was on average 17.8, down from 19.5 p.p. in 2001 thanks to the strong increase of the employment rate of women above 55 years, from 28.2% in 2001 to 34.8% in 2006.

Unemployment rates

A similar trends could be evidenced in the evolution of unemployment rates, that dropped by 0.6 p.p. to 9.0% between 2001 and 2006 for women, whilst the decrease was limited to 0.1 p.p. for men to 7.6%. As a result,

the gap between women's and men's unemployment rates narrowed from 1.9 p.p. in 2001 to 1.4 p.p. in 2006. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2001 (Spain, Italy, Cyprus, Germany, France and Poland).

Part-time work

Women's participation in the labour market is still largely characterised by a high and increasing share of part-time work. In 2007, the share of women employees working part-time was 31.4% in the EU-27 while the corresponding figure for men was 7.8%. The share of female part-timers exceeded 30% in France, Ireland, Denmark and Luxembourg, 40% in Sweden, Austria, Belgium, United Kingdom and Germany and even reached 74.9% in the Netherlands. Conversely, the share of part-timers among female workers was very low in Bulgaria, Slovakia, Hungary, the Czech Republic and Latvia.

Reconciliation of professional, private and family life

Parenthood has a significant long-term effect on women's participation to the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2006, the employment rate for women aged 20-49 was 62.4% when they had children under 12, compared with 76% when they did not, a negative difference of 13.6 p.p. Interestingly, men with children under 12 had a significantly higher employment rate than those without, 91.4% vs. 80.8%, a positive difference of 10.6 p.p. Participation in employment and the amount of time worked by women between 20 and 49 years are closely linked to the number and age of their children, which is less the case for men.

Education

Women record a higher educational attainment than men in all Member States. On average, 80.7% of young women (20-24) reached at least upper secondary school in the EU in 2006, against only 74.8% on young men.

Furthermore, women represent as much as 59% of university graduates. However, study fields continue to be greatly segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities.

Segregation

The choice of study fields certainly impacts on the gender segregation of the labour markets evidenced both for occupations and economic sectors. Estonia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Slovakia, and Finland face high segregation in occupations whilst sectoral segregation is the highest in Estonia, Slovakia, Lithuania, Ireland, Finland and Sweden. In consequence of segregated labour markets there is an under-representation of women in sectors crucial for economic development and usually well remunerated. For example, only 29% of scientists and engineers in the EU are women.

Decision-making

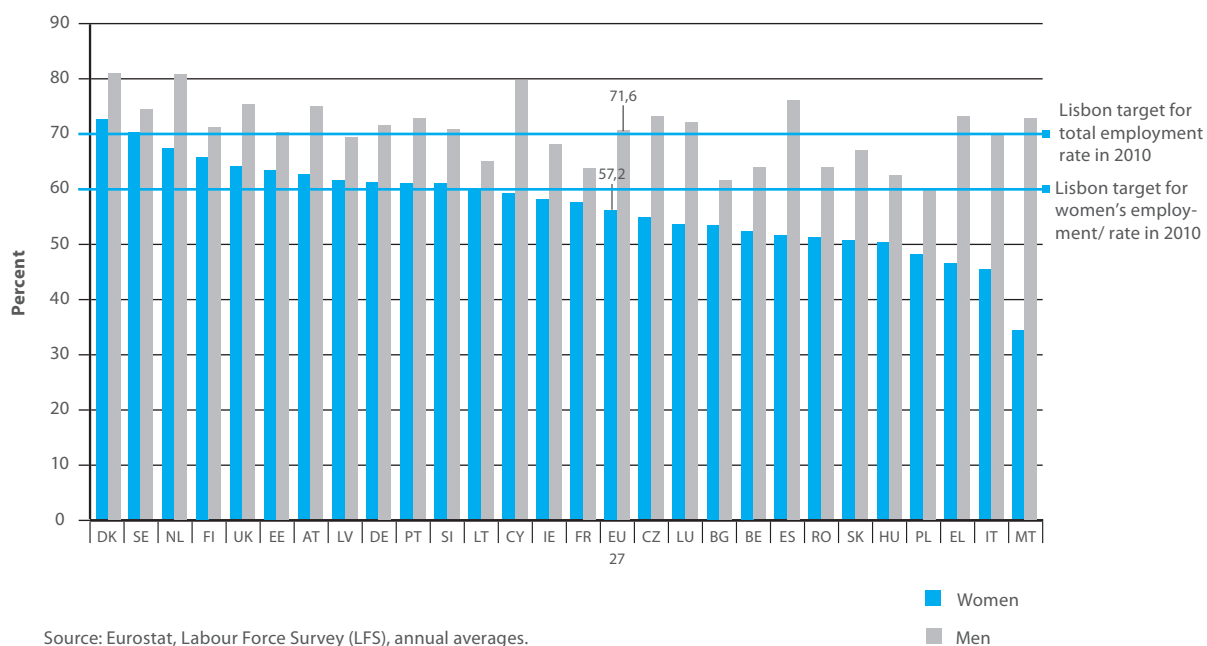
The average number of women member of national parliaments (single/lower houses) was 23% in 2007, unchanged since 2004 level. This share exceeds 35% Belgium, Spain, Denmark and the Netherlands and 40% in Finland and Sweden. However, it was below 15% in Greece, Cyprus, France, Slovenia, Ireland, Romania and Hungary and did not exceed 10% in Malta. Regarding decision-making in the economic sphere, women's share among managers in enterprises and administrations was 32.6% in 2006, up from 30.1% in 2001. This share exceeded 35% in Hungary, France, Latvia and Lithuania, but was lower than 20% in Malta and Cyprus.

At risk of poverty rate for older people

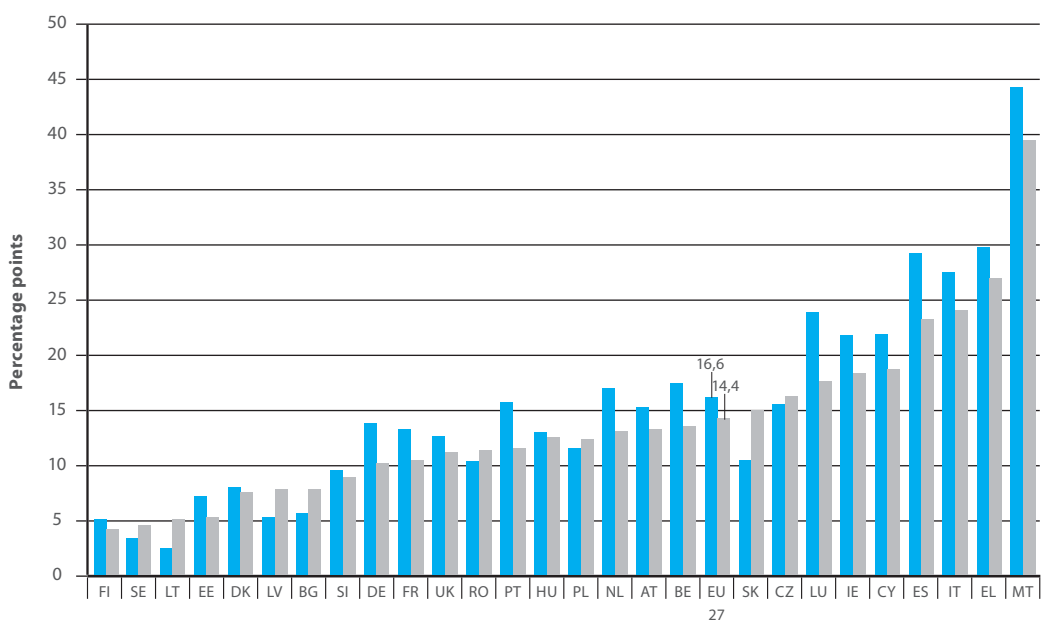
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% of the national median income) was significantly higher for women

than for men in the EU-25 in 2005 (21% vs. 16%). This was a pattern in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in six countries: Bulgaria, Estonia, Latvia, Lithuanian, Slovenia and Finland.

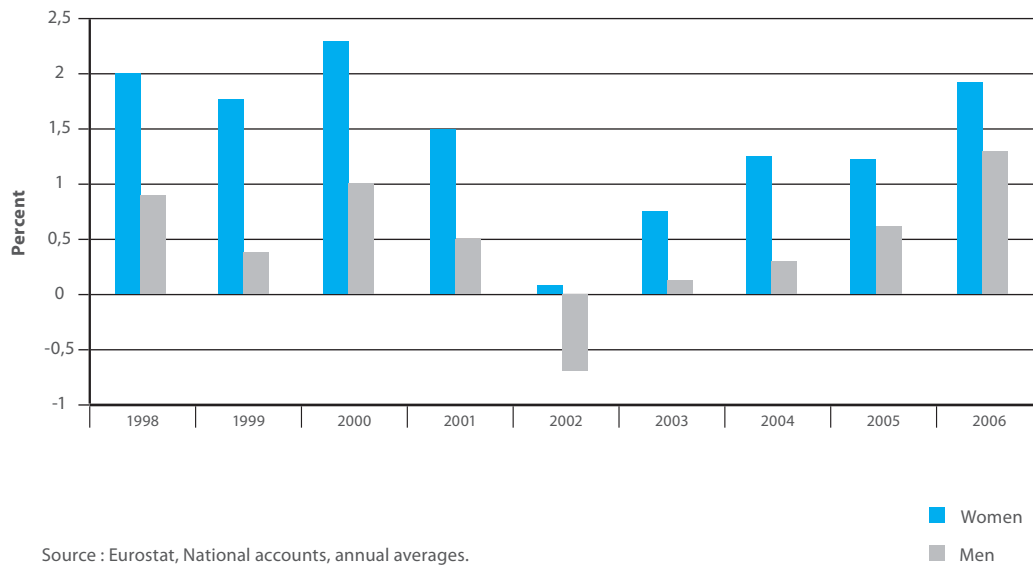
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 2006



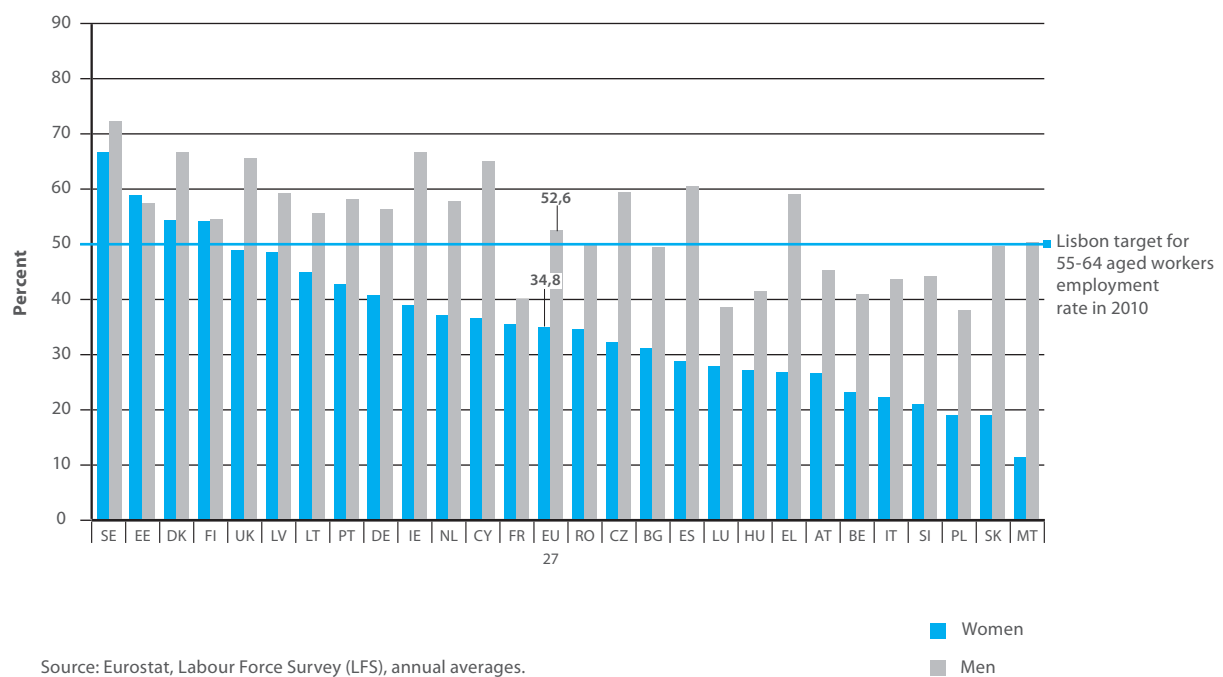
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006 (Difference between men's and women's employment rates)



Annual growth of women's and men's employment, in EU-27, 1998-2006

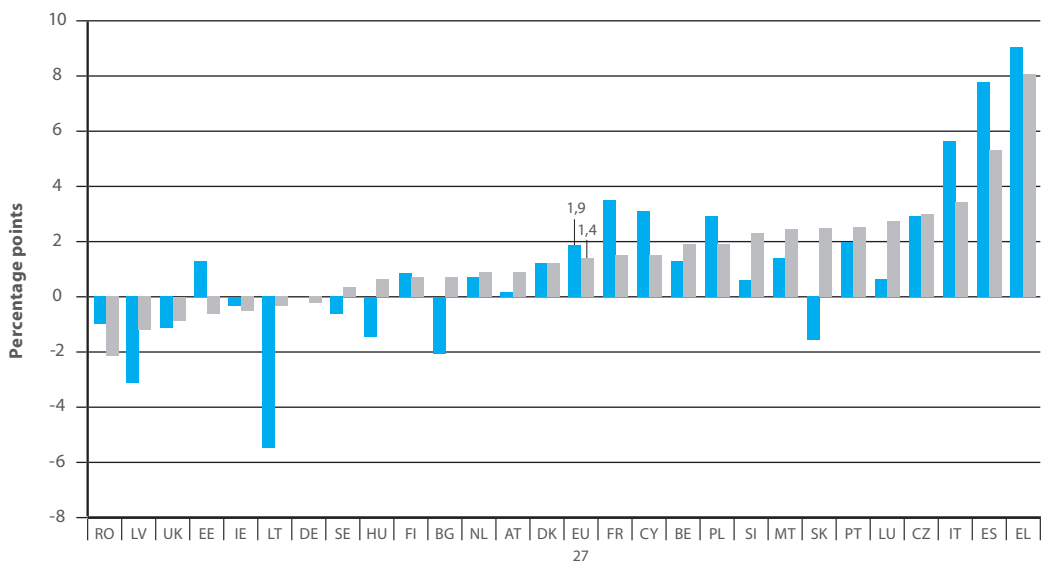


Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States - 2006



Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2001 and 2006

(Difference between women's and men's unemployment rates)

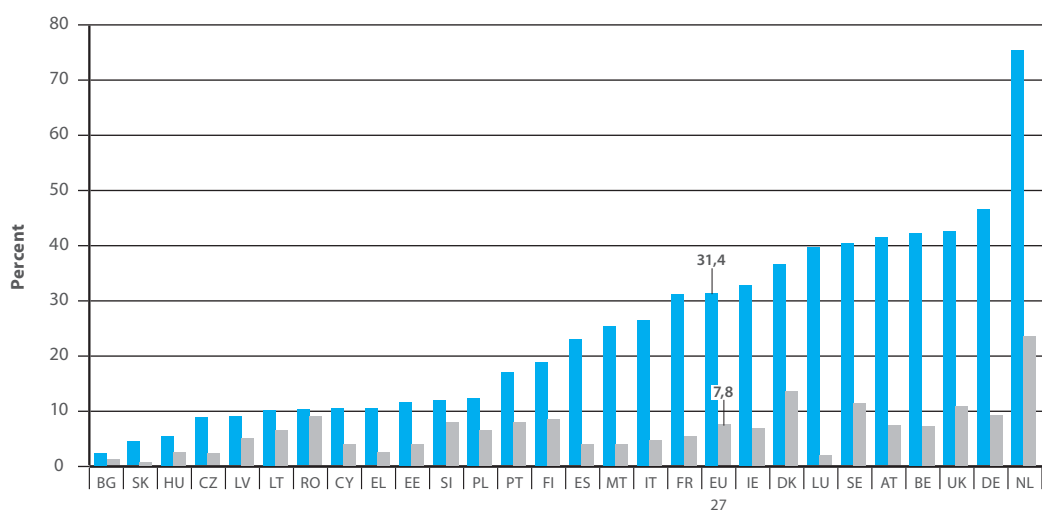


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.
DE and FR: for 2006: provisional value.

■ 2001
■ 2006

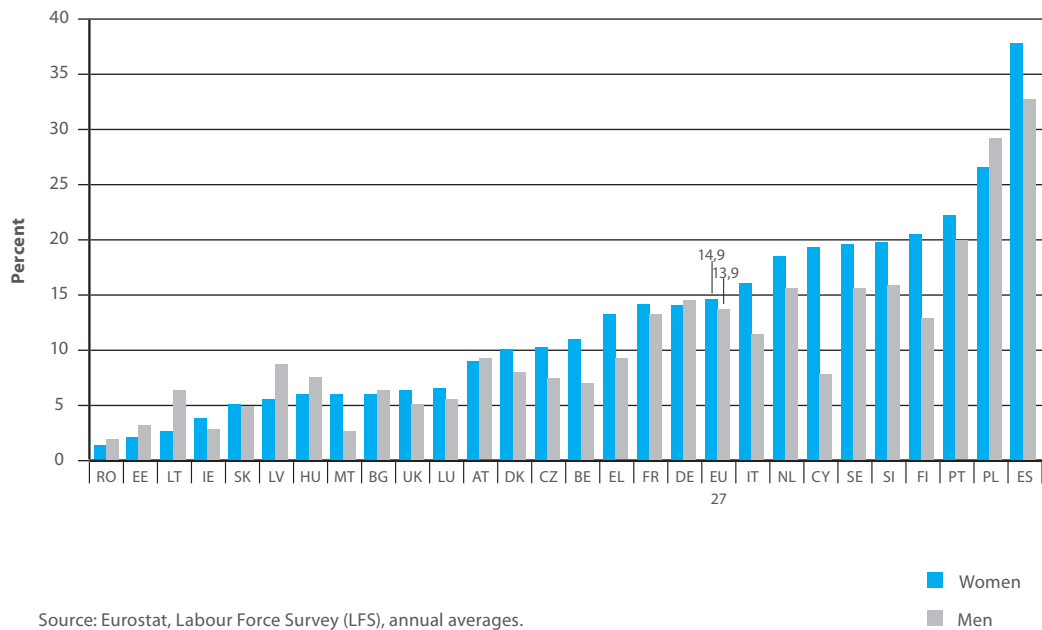
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
DE: Provisional result. EE: for men, unreliable or uncertain data.

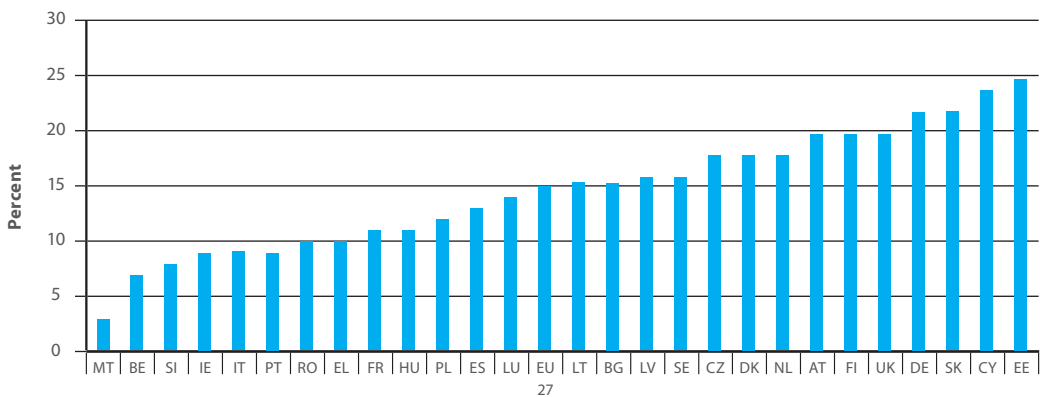
■ Women
■ Men

Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 2006

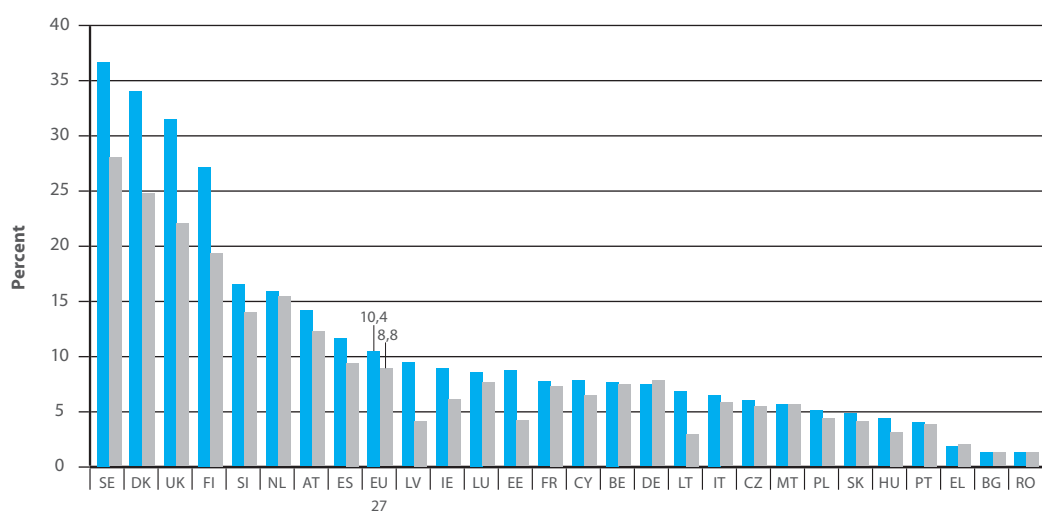


Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2006 (1)

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006

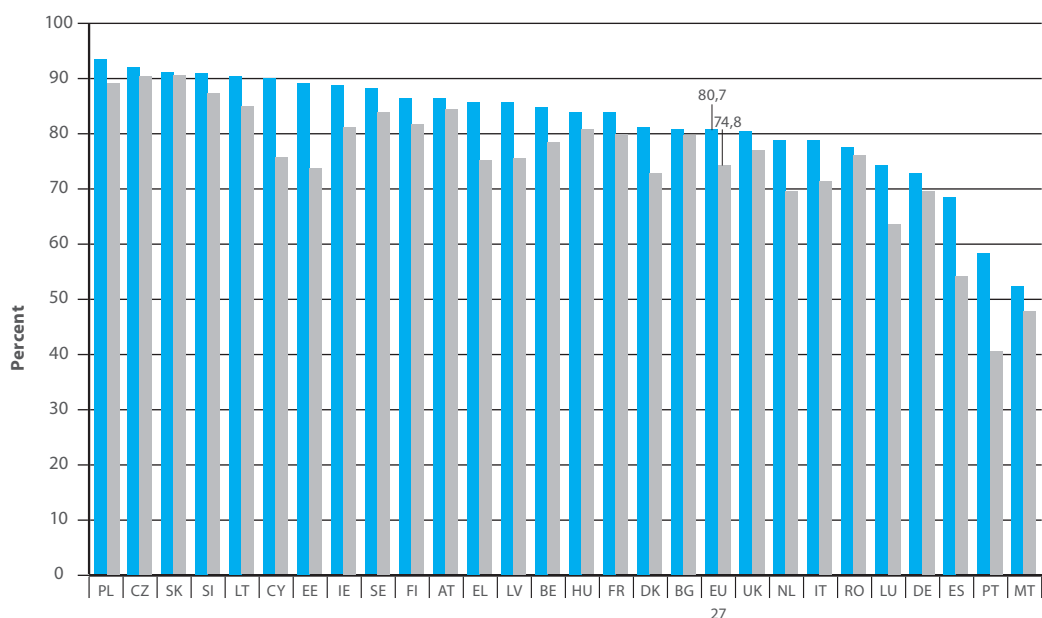


Source: Eurostat, Labour force Survey.

NB: BE, LT, LV, PT and UK: Provisional value.
 EE and LT: values for men: Unreliable or uncertain data.
 Exceptions to the reference year: SE: 2005.

■ Women
 ■ Men

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2006



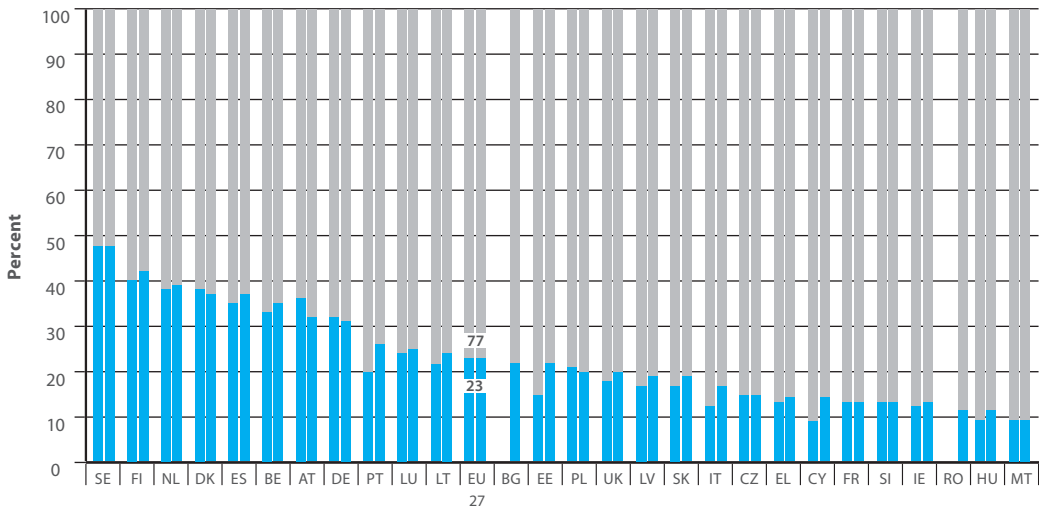
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO: Provisional value.

Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

■ Women
 ■ Men

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2007 (1)

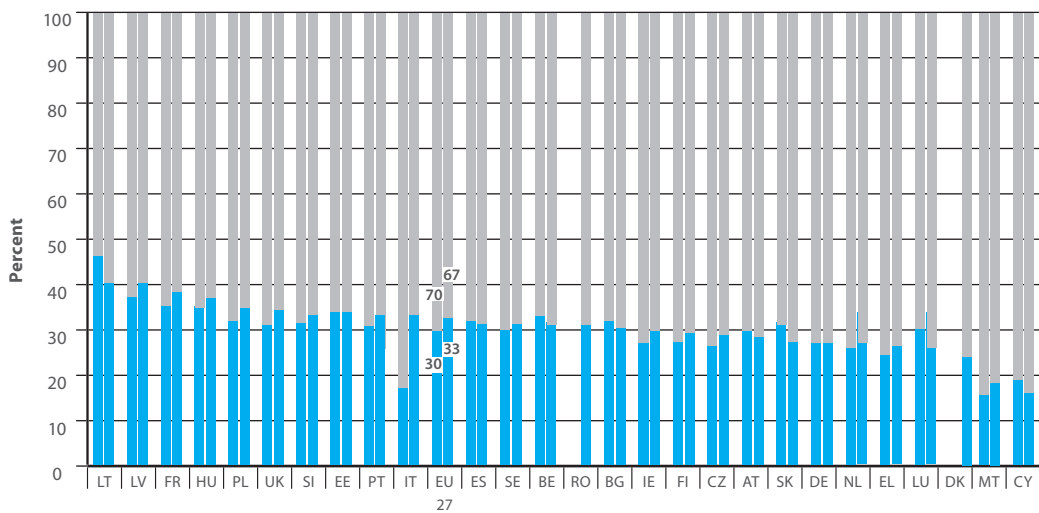


Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking.

NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2004 are not available for BG and RO. EU aggregate: for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

■ Women
 ■ Men
 Left bar: 2004
 Right bar: 2007

Managers in EU Member States - Distribution by sex 2001 and 2006

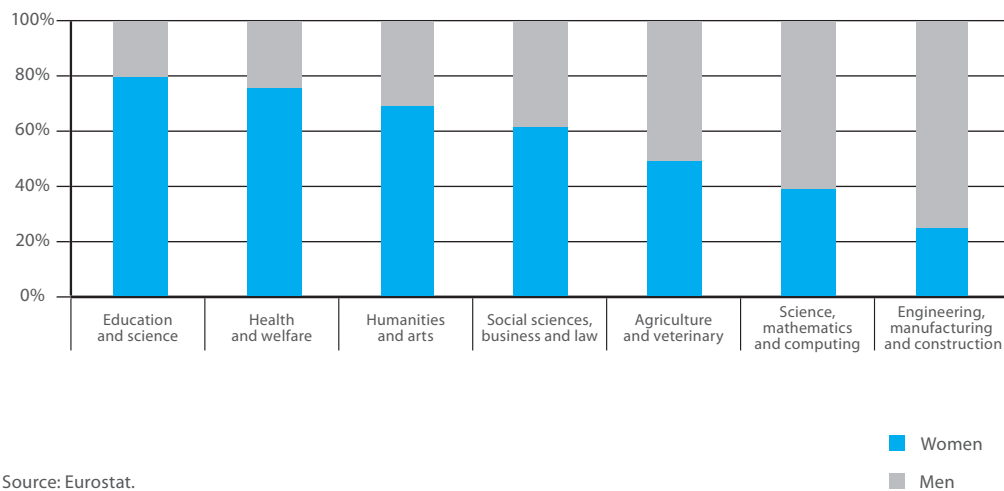


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

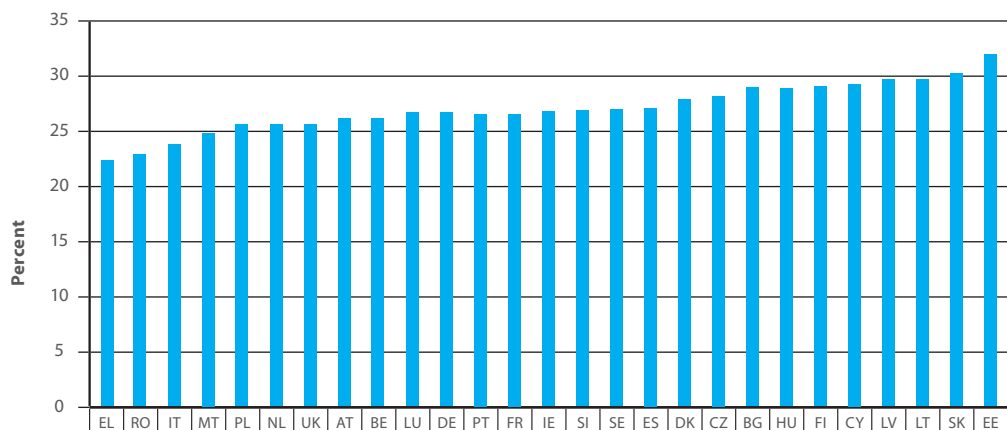
NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. For MT and CY: data lack reliability due to small sample size. For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

■ Women
 ■ Men
 Left bar: 2001
 Right bar: 2006

Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006

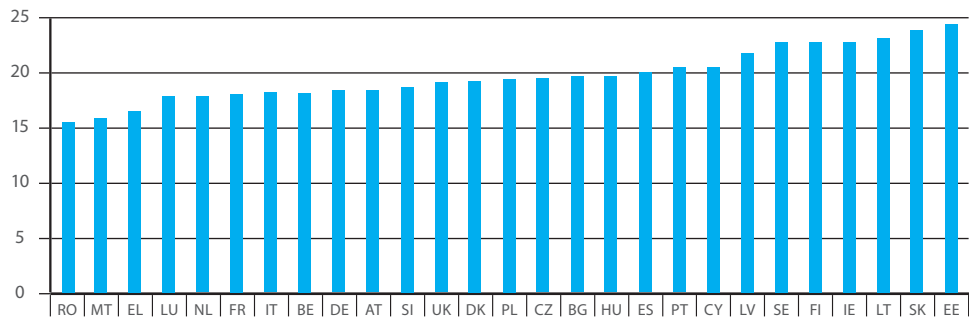


Source: Eurostat - LFS, Spring data.

Exception to the reference year: LU: 2005 (annual average).

FR: provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

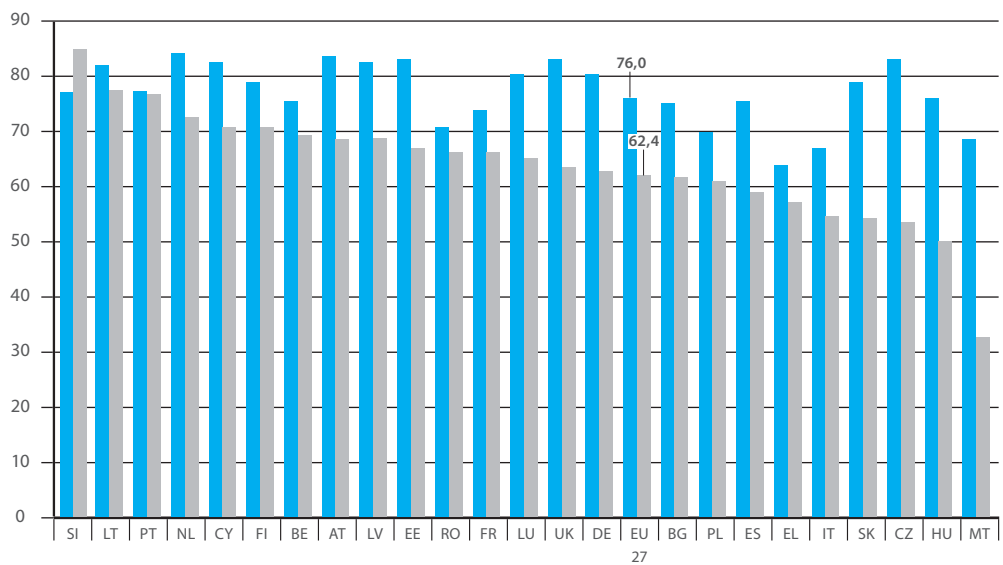
Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2006



Source: Eurostat - LFS, Spring data.

FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

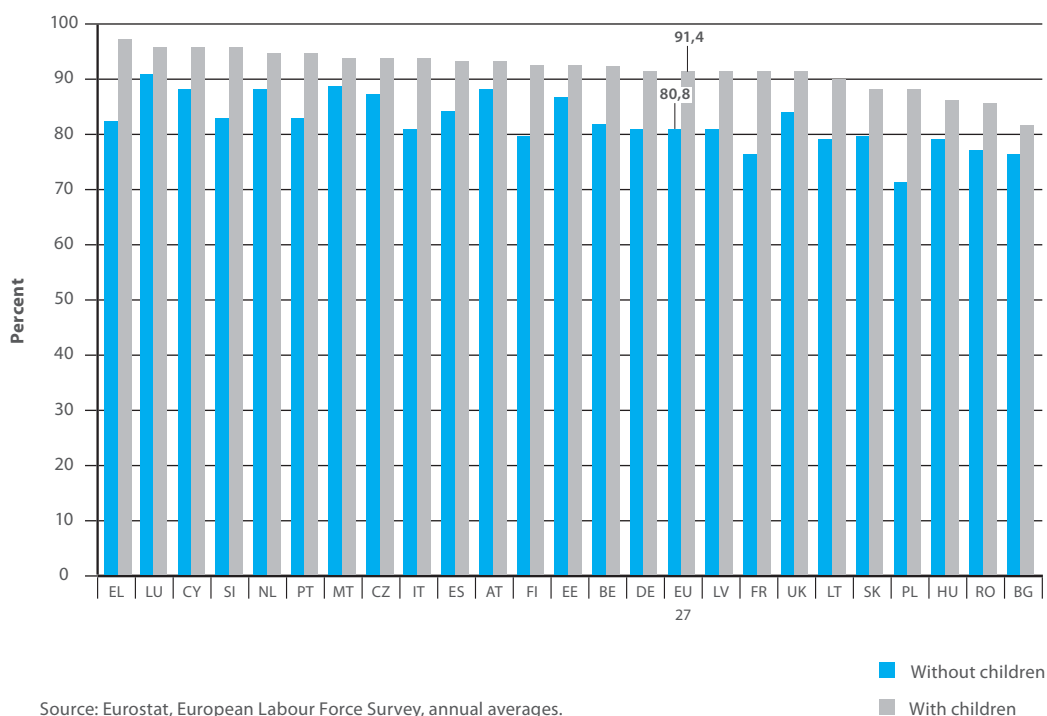
Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2006



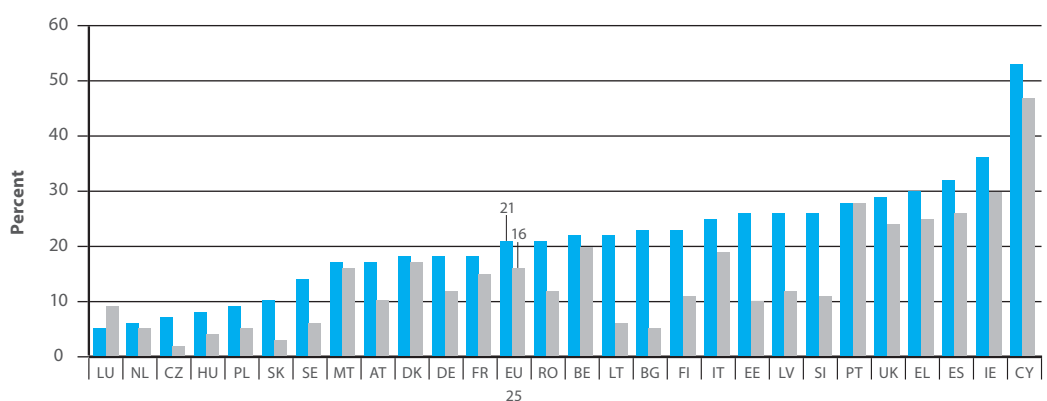
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

■ Without children
■ With children

Employment rates of men aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2006



At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2005



Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between genders are based on the assumption of equal sharing of resources within households.

Source: EU-25: SILC(2005). Income data 2004. BG: National HBS 2004, income data 2004 and RO National HBS 2005, income data 2005. Exception to the income reference period UK: income year 2005 and IE: moving income reference period (2004-2005). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2001 and 2006						
	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	54.3	57.2	70.9	71.6	16.6	14.4
Belgium	51.0	54.0	68.8	67.9	17.8	13.9
Bulgaria	46.8	54.6	52.7	62.8	5.9	8.2
Czech Republic	56.9	56.8	73.2	73.7	16.3	16.9
Denmark	72.0	73.4	80.2	81.2	8.2	7.8
Germany	58.7	62.2	72.8	72.8	14.1	10.6
Estonia	57.4	65.3	65.0	71.0	7.6	5.7
Ireland	54.9	59.3	76.6	77.7	21.7	18.4
Greece	41.5	47.4	71.4	74.6	29.9	27.2
Spain	43.1	53.2	72.5	76.1	29.4	22.9
France	56.0	57.7	69.7	68.5	13.7	10.8
Italy	41.1	46.3	68.5	70.5	27.4	24.2
Cyprus	57.2	60.3	79.3	79.4	22.1	19.1
Latvia	55.7	62.4	61.9	70.4	6.2	8.0
Lithuania	56.2	61.0	58.9	66.3	2.7	5.3
Luxembourg	50.9	54.6	75.0	72.6	24.1	18.0
Hungary	49.8	51.1	62.9	63.8	13.1	12.7
Malta	32.1	34.9	76.2	74.5	44.1	39.6
Netherlands	65.2	67.7	82.8	80.9	17.6	13.2
Austria	60.7	63.5	76.4	76.9	15.7	13.4
Poland	47.7	48.2	59.2	60.9	11.5	12.7
Portugal	61.3	62.0	77.0	73.9	15.7	11.9
Romania	57.1	53.0	67.8	64.6	10.7	11.6
Slovenia	58.8	61.8	68.6	71.1	9.8	9.3
Slovakia	51.8	51.9	62.0	67.0	10.2	15.1
Finland	65.4	67.3	70.8	71.4	5.4	4.1
Sweden	72.3	70.7	75.7	75.5	3.4	4.8
United Kingdom	65.0	65.8	78.0	77.3	13.0	11.5

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Provisional value: EU-27, DE and FR.

Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States – 2001 and 2006						
	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	28.2	34.8	47.7	52.6	19.5	17.8
Belgium	15.5	23.2	35.1	40.9	19.6	17.7
Bulgaria	14.7	31.1	34.2	49.5	19.5	18.4
Czech Republic	23.1	32.1	52.6	59.5	29.5	27.4
Denmark	49.7	54.3	65.5	67.1	15.8	12.8
Germany	29.4	40.6	46.5	56.4	17.1	15.8
Estonia	42.1	59.2	56.7	57.5	14.6	-1.7
Ireland	28.7	39.1	64.6	67.0	35.9	27.9
Greece	22.9	26.6	55.3	59.2	32.4	32.6
Spain	21.7	28.7	57.7	60.4	36.0	31.7
France	27.8	35.2	36.2	40.1	8.4	4.9
Italy	16.2	21.9	40.4	43.7	24.2	21.8
Cyprus	32.2	36.6	66.9	71.6	34.7	35.0
Latvia	30.0	48.7	46.2	59.5	16.2	10.8
Lithuania	31.1	45.1	49.2	55.7	18.1	10.6
Luxembourg	15.2	27.8	35.9	38.7	20.7	10.9
Hungary	14.9	27.1	34.1	41.4	19.2	14.3
Malta	10.2	11.2	50.4	50.4	40.2	39.2
Netherlands	28.0	37.2	51.1	58.0	23.1	20.8
Austria	18.4	26.3	40.1	45.3	21.7	19.0
Poland	20.4	19.0	35.6	38.4	15.2	19.4
Portugal	40.3	42.8	61.6	58.2	21.3	15.4
Romania	42.9	34.5	54.3	50.0	11.4	15.5
Slovenia	15.8	21.0	35.9	44.5	20.1	23.5
Slovakia	9.8	18.9	37.7	49.8	27.9	30.9
Finland	45.0	54.3	46.6	54.8	1.6	0.5
Sweden	64.0	66.9	69.4	72.3	5.4	5.4
United Kingdom	43.0	49.1	61.7	66.0	18.7	16.9

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Provisional value: EU-27, DE and FR.

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States – 2001 and 2006						
In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate						
	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	9.6	9.0	7.7	7.6	1.9	1.4
Belgium	6.9	9.3	5.6	7.4	1.3	1.9
Bulgaria	18.9	9.3	20.9	8.6	-2.0	0.7
Czech Republic	9.6	8.8	6.7	5.8	2.9	3.0
Denmark	4.8	4.5	3.6	3.3	1.2	1.2
Germany	7.8	10.1	7.8	10.3	0	-0.2
Estonia	13.1	5.6	11.8	6.2	1.3	-0.6
Ireland	3.5	4.1	3.8	4.6	-0.3	-0.5
Greece	15.9	13.6	6.9	5.6	9.0	8.0
Spain	15.0	11.6	7.3	6.3	7.7	5.3
France	10.5	9.9	7.0	8.4	3.5	1.5
Italy	13.0	8.8	7.4	5.4	5.6	3.4
Cyprus	5.7	5.4	2.6	3.9	3.1	1.5
Latvia	11.5	6.2	14.6	7.4	-3.1	-1.2
Lithuania	14.1	5.4	19.5	5.8	-5.4	-0.4
Luxembourg	2.2	6.2	1.6	3.5	0.6	2.7
Hungary	4.9	7.8	6.3	7.2	-1.4	0.6
Malta	8.1	8.9	6.7	6.5	1.4	2.4
Netherlands	2.5	5.0	1.8	4.1	0.7	0.9
Austria	4.1	5.2	3.9	4.3	0.2	0.9
Poland	20.0	14.9	17.0	13.0	3.0	1.9
Portugal	4.9	9.0	2.9	6.5	2.0	2.5
Romania	6.0	6.1	7.0	8.2	-1.0	-2.1
Slovenia	6.0	7.2	5.4	4.9	0.6	2.3
Slovakia	18.6	14.7	20.1	12.3	-1.5	2.4
Finland	10.8	8.1	9.9	7.4	0.9	0.7
Sweden	4.4	7.3	5.0	6.9	-0.6	0.4
United Kingdom	4.1	4.9	5.2	5.7	-1.1	-0.8

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Provisional value: EU-27, DE and FR.

Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2002 and 2007				
	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	28.5	31.4	6.6	7.8
Belgium	37.7	41.9	5.9	7.5
Bulgaria	3.7	2.3	2.4	1.5
Czech Republic	8.3	8.7	2.1	2.3
Denmark	31.4	36.5	11.0	13.6
Germany	39.5	46.2	5.8	9.5
Estonia	9.6	11.6	3.9	4.3
Ireland	30.7	32.7	6.5	7.1
Greece	8.0	10.5	2.3	2.8
Spain	17.1	23.0	2.6	4.3
France	:	31.0	:	5.6
Italy	16.7	26.6	3.7	4.9
Cyprus	11.3	10.4	4.0	4.2
Latvia	11.2	9.2	7.3	5.4
Lithuania	11.0	10.3	8.6	6.5
Luxembourg	26.4	39.7	1.8	2.2
Hungary	5.1	5.7	2.3	2.7
Malta	18.9	25.3	4.3	4.1
Netherlands	72.8	74.9	21.5	23.7
Austria	:	41.5	:	7.4
Poland	13.4	12.4	8.3	6.8
Portugal	16.5	16.9	7.2	8.2
Romania	12.8	10.3	10.2	9.0
Slovenia	8.3	12.1	5.2	8.2
Slovakia	2.7	4.7	1.2	1.1
Finland	17.1	18.7	8.0	8.9
Sweden	32.9	40.3	11.2	11.7
United Kingdom	43.9	42.5	9.6	10.8

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results.

Share of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2001 and 2006						
	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	13.3	14.9	11.7	13.9	1.6	1.0
Belgium	12.0	10.9	6.3	6.9	5.7	4.0
Bulgaria	5.9	6.1	6.6	6.3	-0.7	-0.2
Czech Republic	8.9	10.1	7.2	7.5	1.7	2.6
Denmark	10.7	10.0	7.7	8.0	3.0	2.0
Germany	12.7	14.1	12.2	14.7	0.5	-0.6
Estonia	1.8	2.2	3.3	3.3	-1.5	-1.1
Ireland	6.2	3.9	4.4	2.9	1.8	1.0
Greece	15.7	13.0	11.6	9.1	4.1	3.9
Spain	34.7	36.7	30.6	32.0	4.1	4.7
France	16.2	14.0	13.2	13.0	3.0	1.0
Italy	11.9	15.8	8.3	11.2	3.6	4.6
Cyprus	14.8	19.0	7.1	7.9	7.7	11.1
Latvia	5.0	5.4	8.5	8.8	-3.5	-3.4
Lithuania	4.2	2.7	7.6	6.4	-3.4	-3.7
Luxembourg	6.4	6.6	5.2	5.7	1.2	0.9
Hungary	6.8	6.0	8.1	7.4	-1.3	-1.4
Malta	6.4	6.0	2.8	2.7	3.6	3.3
Netherlands	17.4	18.0	11.9	15.4	5.5	2.6
Austria	8.7	8.9	7.2	9.1	1.5	-0.2
Poland	10.9	26.0	12.4	28.5	-1.5	-2.5
Portugal	22.5	21.7	18.4	19.5	4.1	2.2
Romania	2.8	1.6	3.2	2.0	-0.4	-0.4
Slovenia	14.0	19.3	12.1	15.5	1.9	3.8
Slovakia	4.7	5.2	5.1	5.0	-0.4	0.2
Finland	19.9	20.0	12.9	12.6	7.0	7.4
Sweden	17.6	19.1	12.9	15.4	4.7	3.7
United Kingdom	7.5	6.4	6.0	5.1	1.5	1.3

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR: provisional value.

**Pay gap between women and men in unadjusted form
in EU Member States - 2006**

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)

	2006 (1)
EU-27	15
Belgium	7
Bulgaria	14
Czech Republic	18
Denmark	18
Germany	22
Estonia	25
Ireland	9
Greece	10
Spain	13
France	11
Italy	9
Cyprus	24
Latvia	16
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	3
Netherlands	18
Austria	20
Poland	12
Portugal	9
Romania	10
Slovenia	8
Slovakia	22
Finland	20
Sweden	16
United Kingdom	20

Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU-27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: provisional results.

Exception to the reference year: (1) 2005: DK, DE, EE, IT, LT, NL, PT and UK.

NB: EU-27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

**Life-long learning - Percentage of the population
aged 25-64 participating in education and training
over the four weeks prior to the survey, 2006**

	Women	Men
EU-27	10.4	8.8
Belgium	7.6	7.4
Bulgaria	1.3	1.3
Czech Republic	5.9	5.4
Denmark	33.8	24.6
Germany	7.3	7.8
Estonia	8.6	4.2
Ireland	8.9	6.1
Greece	1.8	2.0
Spain	11.5	9.3
France	7.8	7.2
Italy	6.5	5.7
Cyprus	7.8	6.5
Latvia	9.3	4.1
Lithuania	6.6	2.9
Luxembourg	8.7	7.6
Hungary	4.4	3.1
Malta	5.6	5.5
Netherlands	15.9	15.3
Austria	14.0	12.2
Poland	5.1	4.3
Portugal	4.0	3.7
Romania	1.3	1.3
Slovenia	16.3	13.8
Slovakia	4.6	4.0
Finland	27.0	19.3
Sweden	36.5	27.9
United Kingdom	31.2	22.0

Source: Eurostat, Labour force Survey.

NB: BE, LT, LV, PT and UK: Provisional value.
EE and LT: values for men: unreliable or uncertain data.

Exception to the reference year: SE: 2005.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20-24, in EU Member States – 2006		
	Women	Men
EU-27	80.7	74.8
Belgium	85.6	79.1
Bulgaria	81.1	80.0
Czech Republic	92.4	91.1
Denmark	81.5	73.4
Germany	73.5	69.8
Estonia	89.8	74.1
Ireland	89.1	81.8
Greece	86.6	75.5
Spain	69.0	54.6
France	84.3	80.0
Italy	79.4	71.7
Cyprus	90.7	76.1
Latvia	86.2	75.9
Lithuania	91.2	85.3
Luxembourg	74.5	64.0
Hungary	84.7	81.2
Malta	52.8	48.1
Netherlands	79.6	69.9
Austria	86.7	84.9
Poland	93.8	89.6
Portugal	58.6	40.8
Romania	77.8	76.6
Slovenia	91.4	87.7
Slovakia	91.7	91.2
Finland	87.0	82.3
Sweden	88.6	84.5
United Kingdom	80.3	77.3

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO: Provisional value.
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex
2004 and 2007 (1)**

	2004		2007	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	23	77	23	77
Belgium	33	67	35	65
Bulgaria	:	:	22	78
Czech Republic	15	85	15	85
Denmark	38	62	37	63
Germany	32	68	31	69
Estonia	15	85	22	78
Ireland	12	88	13	87
Greece	13	87	14	86
Spain	35	65	37	63
France	13	87	13	87
Italy	12	88	17	83
Cyprus	9	91	14	86
Latvia	17	83	19	81
Lithuania	22	78	24	76
Luxembourg	24	76	25	75
Hungary	9	91	11	89
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	39	61
Austria	36	64	32	68
Poland	21	79	20	80
Portugal	20	80	26	74
Romania	:	:	11	89
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	19	81
Finland	40	60	42	58
Sweden	48	52	48	52
United Kingdom	18	82	20	80

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making.

NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2004 are not available for BG and RO. EU aggregate : for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

Distribution of managers by sex in EU Member States – 2001 and 2006				
	2001		2006	
	Women	Men	Women	Men
EU-27 (1)	30.1	69.9	32.6	67.4
Belgium	33.3	66.7	31.3	68.7
Bulgaria	32.4	67.6	30.5	69.5
Czech Republic	26.5	73.5	29.2	70.8
Denmark	20.8	79.2	24.3	75.7
Germany	27.0	73.0	27.4	72.6
Estonia	34.2	65.8	33.4	66.6
Ireland	27.3	72.7	30.2	69.8
Greece	24.7	75.3	26.8	73.2
Spain	32.3	67.7	31.8	68.2
France	35.6	64.4	38.5	61.5
Italy	17.8	82.2	32.9	67.1
Cyprus	19.4	80.6	16.1	83.9
Latvia	37.7	62.3	40.6	59.4
Lithuania	46.7	53.3	40.7	59.3
Luxembourg	30.5	69.5	25.9	74.1
Hungary	35.2	64.8	37.1	62.9
Malta	15.8	84.2	18.6	81.4
Netherlands	26.0	74.0	27.0	73.0
Austria	30.3	69.7	28.7	71.3
Poland	32.1	67.9	35.2	64.8
Portugal	30.8	69.2	33.1	66.9
Romania	-	-	31.1	68.9
Slovenia	31.8	68.2	33.4	66.6
Slovakia	31.2	68.8	27.7	72.3
Finland	27.7	72.3	29.5	70.5
Sweden	30.3	69.7	31.8	68.2
United Kingdom	31.0	69.0	34.8	65.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS). (1) EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
For MT and CY: data lack reliability due to small sample size.
For IT: Change of data collection method.
No data for RO in 2001.

Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2001 and 2006				
	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2001	2006	2001	2006
Belgium	26.1	26.1	18.1	18.3
Bulgaria	27.0	28.7	17.5	19.6
Czech Republic	29.2	28.1	18.9	19.1
Denmark	28.1	27.8	19.0	19.4
Germany	27.0	26.5	18.2	18.2
Estonia	32.4	31.6	24.4	24.3
Ireland	26.7	26.8	20.7	22.7
Greece	21.5	22.4	15.4	15.9
Spain	24.9	27.1	19.3	20.4
France	26.6	26.6	17.4	18.1
Italy	21.9	23.7	15.2	17.8
Cyprus	29.5	29.3	17.5	19.6
Latvia	29.7	29.4	21.0	23.8
Lithuania	28.4	29.4	20.8	23.1
Luxembourg	26.8	26.4	19.6	18.3
Hungary	28.3	28.8	19.3	19.9
Malta	17.2	24.7	15.2	16.5
Netherlands	25.0	25.6	18.1	18.0
Austria	27.2	25.9	20.3	19.3
Poland	25.6	25.5	13.9	19.4
Portugal	26.3	26.5	21.2	20.4
Romania	11.8	22.8	13.8	15.5
Slovenia	26.8	26.8	17.4	17.8
Slovakia	31.2	29.9	22.8	22.8
Finland	29.6	29.0	21.9	22.7
Sweden	28.0	26.8	21.2	21.6
United Kingdom	26.8	25.6	18.8	18.6

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data. FR: provisional value. Exception to the reference year for occupations: LU: 2005 (annual average).

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification). Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) – 2006						
	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU-27	76.0	80.8	62.4	91.4	-13.6	10.6
Belgium	75.5	81.7	69.3	92.2	-6.2	10.5
Bulgaria	74.7	76.6	61.5	81.2	-13.2	4.7
Czech Republic	83.2	87.1	53.4	93.9	-29.8	6.8
Germany	80.3	80.6	62.7	91.4	-17.6	10.8
Estonia	82.7	86.9	66.7	92.4	-16.0	5.5
Greece	64.1	82.5	57.0	96.8	-7.0	14.3
Spain	75.5	84.3	58.8	93.2	-16.7	8.8
France	73.7	76.6	65.9	91.1	-7.7	14.4
Italy	66.7	80.7	54.6	93.8	-12.1	13.1
Cyprus	82.1	87.8	70.8	95.7	-11.3	7.8
Latvia	82.1	80.9	68.4	91.2	-13.7	10.3
Lithuania	81.5	78.9	77.2	89.7	-4.3	10.7
Luxembourg	80.2	90.3	65.0	95.7	-15.3	5.5
Hungary	76.1	79.1	49.8	86.1	-26.3	7.0
Malta	68.7	88.6	32.6	94.0	-36.1	5.3
Netherlands	83.8	87.9	72.7	94.5	-11.2	6.6
Austria	83.6	87.7	68.5	92.9	-15.1	5.3
Poland	69.9	71.5	60.8	88.0	-9.2	16.5
Portugal	77.3	82.7	76.4	94.2	-0.9	11.5
Romania	70.7	76.9	66.3	85.4	-4.3	8.6
Slovenia	77.1	82.7	84.8	95.3	7.8	12.6
Slovakia	79.0	79.5	54.2	88.2	-24.8	8.7
Finland	78.9	79.5	70.6	92.7	-8.3	13.2
United Kingdom	82.9	84.1	63.1	91.0	-19.8	6.8

Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data for DK, IE and SE.

**At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over)
in EU Member States – 2004**

	Women	Men
EU-27	21	16
Belgium	22	20
Bulgaria	23	5
Czech Republic	7	2
Denmark	18	17
Germany	18	12
Estonia	26	10
Ireland	36	30
Greece	30	25
Spain	32	26
France	18	15
Italy	25	19
Cyprus	53	47
Latvia	26	12
Lithuania	22	6
Luxembourg	5	9
Hungary	8	4
Malta	17	16
Netherlands	6	5
Austria	17	10
Poland	9	5
Portugal	28	28
Romania	21	12
Slovenia	26	11
Slovakia	10	3
Finland	23	11
Sweden	14	6
United Kingdom	29	24

Source: Eurostat. SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between genders are based on the assumption of equal sharing of resources within households. Source: EU-25: SILC(2005) income data 2004. BG: National HBS 2004, income data 2004 and RO National HBS 2005, income data 2005. Exception to the income reference period: UK: income year 2005 and IE: moving income reference period (2004-2005). EU aggregates are computed as population weighted averages of national values.

Indicators for the candidate countries in 2006									
	Turkey			Croatia			FYROM		
	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap
Activity rate (15-64) (1)	26.1	74.4	48.3	56.9	68.9	12.0	43.2	64.9	21.7
Employment rate (15-64) (2)	23.9	68.1	44.2	49.4	62.0	12.6	30.7	48.3	17.6
Employment rate (of people aged 20-49) with/without children <12	22.3/40.8	88/76.4	-	65.8/68.9	86/73.6	-	:	:	:
Employment rate of older workers (55-64) (3)	16.7	44.1	27.4	25.7	44.4	18.7	17	36	19
Unemployment rate (2)	8.4	8.4	0	12.7	9.8	-2.9	37.2	35.3	-1.9
Unemployment on population 15-24 (4)	3.9	8	4.1	9.8	10.9	1.1	20.2	21.1	0.9
Share of part-time workers	17.8	4.4	-13.4	11.7	7.5	-4.2	:	:	:
Share of employees with temporary contracts	13.1	13.3	0.2	12.6	13.1	0.5	:	:	:
Educational attainment (upper secondary school, 20-24) (5)	38.9	51.7	12.8	94.9	92.8	-2.1	:	:	:
Life long learning (5)	1.6	2.4	0.8	2.1	2.0	-0.1	:	:	:
Share of members of national parliaments (6)	3	97	-	22	78	-	27.5	72.5	-
Share among managers	7.8	92.2	-	25.6	74.4	-	:	:	:

Source: LFS 2006. For FYROM: other sources indicated below.

The gender gap is always calculated as the value for men minus the value for women.

(1) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office. It should be noted that the activity rate is calculated among all persons older than 15 (and not 15-64).

(2) For FYROM, the source is the FYROM 2007 Progress report (SEC(2007)1432).

(3) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is DG EMPL's estimate based on Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office.

(4) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office.

(5) Exception to the reference year: Croatia: 2005.

(6) Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making, except for FYROM where the source is the FYROM 2007 Progress report (SEC(2007)1432).

Commission européenne

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2008

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2008 — 36 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-07742-5

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.

Les **publications** de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_fr.cfm

ou vous abonner gratuitement en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=fr

ESmail est la lettre d'information électronique
de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Vous pouvez vous abonner en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_fr.cfm

http://ec.europa.eu/employment_social/index_fr.html