



# RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2009



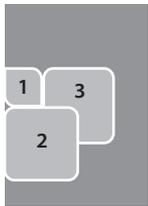


# **RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2009**

Commission européenne  
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances  
Unité G1

Manuscrit terminé en février 2009

Document établi sur la base du document COM(2009) 77 final et SEC(2009) 165. Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission ne sont responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.



© 1,3: 123RF

2: Communautés européennes

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de la Commission européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

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>).

© Communautés européennes, 2009

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Une fiche bibliographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009

ISBN 978-92-79-07962-7

doi 10.2767/66246

*Printed in Belgium*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

## PRÉFACE

La Commission européenne réalise chaque année à l'attention du Conseil européen un rapport sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et présente les défis et priorités pour l'avenir. Au moment de la publication du rapport 2009, le principal défi est de gérer la crise économique et ses conséquences pour les ménages et l'économie dans son ensemble. Inévitablement, d'autres domaines politiques importants seront dès lors plus susceptibles d'être délaissés qu'en temps normal. Or, nous savons que l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition préalable à la croissance, à l'emploi et à la cohésion sociale. Il importe donc plus que jamais d'investir dans l'égalité entre hommes et femmes si l'on veut obtenir des résultats à long terme.

Afin de progresser davantage vers l'égalité entre les femmes et les hommes, il faudra éliminer toutes les disparités entre les sexes ainsi que les obstacles à la pleine utilisation des compétences et capacités des hommes comme des femmes. Les femmes demeurent confrontées à plus de difficultés que les hommes pour ce qui est de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les dispositions relatives aux congés parentaux pour les deux parents doivent être améliorées et les services de garde étendus, mais les hommes doivent aussi assumer une plus grande part des responsabilités familiales. En 2008, la Commission a proposé une amélioration des congés de maternité et de la situation des femmes exerçant une profession indépendante, et les partenaires sociaux européens ont entamé des négociations sur d'autres formes de congés en rapport avec la famille. Ces mesures doivent toutefois s'accompagner d'un changement de mentalité et de l'abolition des stéréotypes dépassés sur les rôles et capacités des femmes et des hommes.

Ce rapport met en exergue le défi constant consistant à corriger le déséquilibre entre les sexes au niveau des postes et processus décisionnels politiques et économiques. Les femmes devraient être responsables comme les hommes de la définition des programmes politiques et de l'élaboration des décisions concernant la société dans laquelle ils vivent et travaillent. Afin de réduire les répercussions de l'actuelle crise économique sur la vie et l'emploi des citoyens, les réponses politiques apportées devraient refléter l'expérience, les connaissances et l'intérêt autant des femmes que des hommes. Par conséquent, en ce qui concerne les politiques en matière d'égalité des sexes, nous ne devons pas baisser notre garde: leur contribution au développement économique et social reste aussi capitale que jamais.



**Vladimír Špidla**

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



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction</b>	<b>7</b>
<b>2. Principales évolutions</b>	<b>8</b>
2.1. Disparités entre les femmes et les hommes	8
2.2. Évolution de la réglementation et mesures adoptées	9
<b>3. Défis et orientations stratégiques</b>	<b>11</b>
3.1. Favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes	11
3.2. Lutter contre les stéréotypes pour permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel	12
3.3. Promouvoir une participation égale des femmes et des hommes aux postes à responsabilité	12
3.4. Susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité entre les femmes et les hommes	13
<b>4. Conclusions</b>	<b>14</b>
<b>Statistical annex</b>	<b>15</b>



# 1. INTRODUCTION

À la demande du Conseil européen, la Commission européenne fait chaque année un rapport sur les avancées de l'égalité entre les femmes et les hommes, et présente les défis et les priorités pour l'avenir. L'année 2008 marquait l'arrivée à mi-parcours de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui confirme l'engagement de la Commission en faveur de l'égalité. Les États membres ont repris cet engagement dans le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces efforts conjugués ont produit des résultats positifs, concernant en particulier l'emploi des femmes, mais les progrès demeurent trop lents dans beaucoup de domaines et l'égalité des sexes est loin d'être acquise. Plus de femmes ont intégré le marché du travail, ce qui nous met à portée des objectifs de Lisbonne, mais l'avancée quantitative («plus» d'emplois) n'a pas été doublée d'une avancée qualitative (des emplois «meilleurs»). Les femmes travaillent encore à temps partiel plus souvent que les hommes. Elles sont majoritaires dans les secteurs et les emplois les moins valorisés. Elles sont en moyenne moins payées que les hommes et occupent moins de postes à responsabilité.

Le présent rapport est adopté dans un contexte de ralentissement économique général<sup>1</sup>, lié à la crise financière, qui a des répercussions négatives sur la croissance et l'emploi dans l'Union européenne. Pour faire face à cette conjoncture défavorable, il sera plus important que jamais d'investir dans le capital humain et les infrastructures sociales et de permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel. Dans l'agenda social renouvelé<sup>2</sup>, la Commission a réitéré son engagement de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans le cadre de la Stratégie euro-

péenne pour la croissance et l'emploi. L'égalité entre les femmes et les hommes est primordiale pour la réussite de cette stratégie, et nécessaire pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux besoins en nouvelles compétences<sup>3</sup>. Aujourd'hui, les femmes obtiennent près de 60 % des diplômes des universités de l'Union européenne, mais le pourcentage des diplômées dans le secteur des sciences et des technologies reste faible. D'autre part, il existe encore des obstacles qui empêchent les femmes de réaliser pleinement leur potentiel et d'accéder aux emplois et aux postes pour lesquels elles sont qualifiées. La difficulté de concilier le travail et la vie de famille est l'un des obstacles principaux à l'emploi et à la carrière des femmes. Des stéréotypes sexistes tenaces limitent les femmes et les hommes dans le choix de leurs études et de leur carrière, ce qui entraîne une ségrégation du marché du travail selon le sexe. En outre, les femmes sont plus exposées que les hommes aux conséquences du ralentissement économique, car elles occupent plus souvent des emplois précaires.

Le présent rapport aborde les enjeux liés à la suppression des obstacles à la pleine participation des femmes et des hommes au marché du travail, et les actions qu'ils appellent. Il montre aussi qu'il est important de corriger le déséquilibre entre les sexes dans la prise de décision, d'autant que l'année 2009 apportera des changements majeurs dans la composition des structures décisionnelles de l'Union européenne, au Parlement européen et à la Commission notamment. Bien que le ralentissement économique ait changé la donne, il faut continuer à renforcer les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Les efforts conjugués des dernières décennies ont non seulement amélioré la situation et les droits des femmes, mais aussi contribué au développement économique et social de nos sociétés.

1 COM(2008) 800.

2 COM(2008) 412.

3 COM(2008) 868.

## 2. PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

### 2.1. Disparités entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un but en soi: elle conditionne la réalisation des objectifs généraux de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'Union européenne. Une activité accrue des femmes sur le marché du travail offre à la fois une garantie de leur indépendance économique et une contribution substantielle au développement économique et à la pérennité des systèmes de protection sociale. Les femmes sont plus exposées à la contraction conjoncturelle du marché du travail, car elles sont sur-représentées dans les emplois précaires basés sur des contrats de courte durée. Il est donc crucial de poursuivre l'intégration de l'égalité des sexes dans les actions pour l'emploi et les politiques sociales, y compris dans le domaine de la flexisécurité, tout en s'efforçant de supprimer les obstacles à la pleine participation des femmes et des hommes au marché du travail.

Passé de 51,1 % en 1997 à 58,3 % en 2007, **le taux d'emploi des femmes** dans l'Union européenne avoisine maintenant l'objectif de Lisbonne, à savoir 60 % en 2010. Il existe toutefois de grandes disparités entre les États membres, les taux variant entre 36,9 % et 73,2 %. L'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes se réduit: 17,1 points de pourcentage en 2000, 14,2 points en 2007. Cependant, cet écart double presque si on compare les **taux d'emploi des femmes et des hommes qui ont la charge d'enfants de moins de 12 ans**. De plus, le taux d'emploi des femmes chute de 12,4 points quand elles ont des enfants, alors que celui des hommes dans la même situation augmente de 7,3 points, ce qui reflète le partage inégal des responsabilités parentales et l'insuffisance des infrastructures d'accueil des enfants et des actions de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

En 2007, 31,2 % des salariées travaillaient à **temps partiel**, soit un pourcentage quatre fois plus élevé que chez les hommes. **Le partage inégal des responsabilités domestiques et familiales** incite plus les femmes que les hommes à opter pour de semblables aménagements, même si ces derniers peuvent refléter des choix personnels. Dans l'Union européenne, plus de six mil-

lions de femmes de la tranche d'âge 25-49 ans affirment qu'elles sont contraintes de ne pas travailler, ou de travailler à temps partiel, en raison de leurs responsabilités familiales<sup>4</sup>.

Une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, des femmes comme des hommes, est essentielle non seulement pour parvenir à l'égalité entre les sexes, mais aussi pour atteindre les objectifs de Lisbonne. La mise en place d'infrastructures d'accueil des enfants abordables et de bonne qualité est vitale pour permettre aux deux parents de concilier leur travail et leur vie de famille. Il reste encore beaucoup à faire pour obtenir un niveau satisfaisant d'accueil des enfants, surtout pour les enfants de moins de trois ans, et atteindre ainsi les objectifs dits de Barcelone<sup>5</sup> établis par les États membres en la matière. D'autre part, les politiques de conciliation sont importantes pour relever les défis démographiques. Les États membres où la fécondité est la plus élevée sont ceux qui ont fait le plus pour concilier la vie professionnelle et la vie privée des parents, et qui enregistrent un taux d'emploi des femmes élevé.

La situation des femmes a aussi progressé dans le secteur de **l'éducation**: en 2006, elles ont obtenu 58,9 % des diplômes des universités de l'Union européenne (56,7 % en 2004). Des disparités subsistent cependant dans certains domaines, tels que les études d'ingénieur (18 % de diplômées) et d'informatique (20 %), les femmes dominant dans les études de commerce, de gestion et de droit (60 %). Elles sont toujours devancées par les hommes dans l'usage des nouvelles technologies et ont des difficultés à accéder à des emplois plus qualifiés liés aux TIC (technologies de l'information et de la communication).

Le haut niveau d'éducation des femmes ne se reflète pas directement dans les postes qu'elles occupent sur le marché du travail. Les femmes travaillent principalement dans des secteurs et des professions «féminisés» et demeurent dans des catégories d'emplois subalternes, avec un accès limité aux postes d'encadrement. Dans la plupart des États membres, **la ségrégation professionnelle et sectorielle** est restée inchangée ces

<sup>4</sup> Eurostat, enquête sur les forces de travail 2006.

<sup>5</sup> En mars 2002, le Conseil européen réuni à Barcelone a invité les États membres à «éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande et conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, s'efforcer de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans».

dernières années, ce qui signifie que la hausse du taux d'emploi féminin s'est réalisée dans des secteurs où les femmes étaient déjà majoritaires. Un partage plus égal des domaines d'études et des professions entre les sexes permettrait de répondre à la demande de nouvelles compétences et de satisfaire aux besoins du marché du travail.

L'une des conséquences de la ségrégation des sexes sur le marché du travail est un **écart de rémunération** persistant (17,4 % en moyenne dans l'Union européenne<sup>6</sup>), dû partiellement au fait que les femmes sont cantonnées dans des emplois et des postes moins valorisés. Plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et d'interrompre leur carrière pour des raisons familiales, elles sont exposées aux conséquences négatives de ces choix en matière de rémunération, d'évolution de carrière et de droits à la retraite. Les femmes sont par conséquent plus menacées par la pauvreté; c'est surtout le cas des parents isolés (en général des femmes), dont le taux de risque de pauvreté est de 32 %, ou des femmes de plus de 65 ans, dont le taux de risque de pauvreté (21 %) est supérieur de cinq points à celui des hommes. Les femmes sont aussi plus vulnérables en période de hausse du chômage puisqu'elles ont plus souvent que les hommes des contrats à durée déterminée (15 % contre 13,9 %).

Bien qu'elles soient hautement qualifiées et toujours plus nombreuses sur le marché du travail, les femmes sont encore minoritaires dans les postes à responsabilité des entreprises et des organes politiques, notamment au plus haut niveau. Ces dernières années, la proportion de **femmes assumant des fonctions dirigeantes**<sup>7</sup> est restée stable dans l'Union européenne, soit 30 % en moyenne et moins encore dans une majorité d'États membres. Un membre sur dix des conseils d'administration et 3 % des directeurs des plus grandes sociétés cotées en bourse de l'Union européenne sont de sexe féminin. Il n'y a pas de femmes parmi les gouverneurs des banques centrales de l'Union européenne et celles-ci ne sont que 16 % dans les organes décisionnels les plus élevés de ces institutions. La situation est paradoxale, puisque les étudiantes en commerce, en gestion et en droit sont plus nombreuses que leurs pairs masculins.

Dans le monde politique, la plupart des pays de l'Union européenne ont connu des avancées ces dix dernières années, mais les progrès sont lents et les chiffres restent faibles. La proportion moyenne de femmes parmi les **députés des parlements nationaux** est passée de 16 % en 1997 à 24 % en 2008, mais varie de 9 % à 46 % selon les pays. Dans onze États membres seulement, ce pourcentage est supérieur à 30 %, seuil jugé critique pour l'exercice par les femmes d'une réelle influence en politique. Dans les gouvernements nationaux, un **ministre de haut rang** sur quatre est une femme, mais la proportion des femmes ministres varie de 0 à 60 %. Les **institutions européennes** ont enregistré des progrès, mais les femmes restent sous-représentées au plus haut niveau. Au Parlement européen, seuls trois députés sur dix sont des femmes.

## 2.2. Évolution de la réglementation et mesures adoptées

L'une des principales initiatives de l'année 2008 pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes a été l'adoption par la Commission européenne de plusieurs mesures de **conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle**<sup>8</sup>. L'une des propositions concerne la modification de la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité<sup>9</sup>, et porte notamment sur l'allongement de 14 à 18 semaines du congé minimal de maternité, en principe sans perte de revenus. La Commission propose aussi de renforcer les dispositions de la directive 86/613/CEE<sup>10</sup> en faveur des travailleurs indépendants et des «conjoints aidants» dans les entreprises familiales. Un rapport de la Commission<sup>11</sup> a suivi l'évolution des infrastructures d'accueil des enfants dans les États membres et conclu que la plupart des États membres n'atteindraient pas les objectifs de Barcelone en 2010.

Après une consultation en deux étapes menée par la Commission, **les partenaires sociaux ont débuté des négociations sur les congés pour raisons familiales** autres que les congés de maternité. La coopération entre les États membres continue au sein de l'**Alliance européenne pour les familles**, qui constitue une plateforme européenne de discussion sur la conciliation de

6 Eurostat, 2007 (pourcentage calculé à partir de nouvelles données harmonisées de l'UE) – cf. annexe statistique dans SEC(2009) 165.

7 Directeurs et P.D.G., dirigeants et gérants de petites entreprises.

8 COM(2008) 635.

9 COM(2008) 637.

10 COM(2008) 636.

11 COM(2008) 638.

la vie privée et de la vie professionnelle et les politiques familiales des États membres. Beaucoup d'entre eux ont reconnu l'importance des actions de conciliation face aux défis économiques et démographiques. Certaines mesures ont été prises, par exemple la multiplication des services d'accueil des enfants (Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas), des modalités de congé plus avantageuses, surtout pour les pères (Suède, Allemagne, Grèce, Lituanie et Espagne), et des actions de sensibilisation au rôle du père (Slovénie).

La Commission a continué de collecter des données comparables au niveau européen sur les femmes et les hommes dans la prise de décision. Un récent rapport a confirmé que, malgré des avancées, les femmes restent fortement sous-représentées<sup>12</sup>. Plusieurs États membres ont pris des mesures pour favoriser une présence équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction (notamment l'Espagne, la Finlande, la France, le Portugal, l'Autriche, le Danemark, la Pologne et Chypre). Un **réseau communautaire promouvant la présence des femmes aux postes à responsabilité dans l'économie et la politique** a été créé en 2008 pour servir de tribune d'échange de bonnes pratiques entre les réseaux existant au niveau de l'Union européenne.

La participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision politique était un thème prioritaire de la présidence slovène, dans le cadre du suivi de la plateforme d'action de Pékin. En juin 2008, le Conseil des ministres a adopté des conclusions sur les femmes dans la prise de décision politique et sur l'élimination des **stéréotypes sexistes** dans la société, thème prioritaire du programme du trio présidentiel (Allemagne, Portugal et Slovénie). Fin 2007, la Commission a lancé une initiative de formation et de sensibilisation visant à informer les sociétés, surtout les petites et moyennes entreprises, des bénéfices de la lutte contre les stéréotypes sexistes. Elle mène aussi campagne pour attirer les étudiantes vers les métiers des TIC et maintenir l'emploi féminin dans ce secteur.

La réglementation européenne sur **l'égalité de traitement** entre les femmes et les hommes fait aussi bouger les choses. En 2008, la Commission a examiné avec attention l'application des directives 2002/73/CE<sup>13</sup> et 2004/113/CE<sup>14</sup> et pris les mesures nécessaires pour vérifier qu'elles ont été transposées correctement et dans les délais par les États membres. La Commission a engagé contre un certain nombre d'États membres des procédures en manquement pour transposition incorrecte de la directive 2002/73/CE, dont vingt sont encore en suspens. En ce qui concerne la directive 2004/113/CE, des procédures en manquement pour non-communication des mesures de transposition nationale ont été engagées contre douze États membres, dont sept sont encore en cours fin 2008.

La Commission est aussi en train d'examiner la pertinence de la réglementation communautaire relative à **l'égalité de rémunération** pour lutter contre les différences de salaire entre les femmes et les hommes, conformément à sa communication de 2007<sup>15</sup> et elle a lancé une campagne de sensibilisation sur ce problème. Certains États membres ont lancé des initiatives ciblées, par exemple le Royaume-Uni (devoir de parité des pouvoirs publics et commission «Les femmes et le travail»), la France (inclusion dans les négociations salariales des partenaires sociaux), la Finlande (stratégie nationale d'égalité de rémunération), la Suède (plan annuel obligatoire d'action en faveur de l'égalité de rémunération pour toutes les sociétés comptant au moins dix employés) et la Belgique (rapport annuel et mise en place de systèmes d'évaluation des fonctions non discriminatoire pour les femmes).

**L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** est en voie de création. Lorsqu'il sera en place, il fournira une nouvelle assistance technique aux institutions communautaires et aux États membres.

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2008/ke8108186\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_fr.pdf).

<sup>13</sup> Directive 2002/73/CE 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.

<sup>14</sup> Directive 2004/113/CE du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services.

<sup>15</sup> COM(2007) 424.

### 3. DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Le défi dominant est de trouver des réponses efficaces et durables au ralentissement économique et d'en atténuer les répercussions multiples à court et à long terme, notamment sur le marché du travail. L'emploi des femmes est l'une des principales forces motrices du marché du travail européen depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne. Aussi faut-il intégrer l'égalité des sexes dans notre action, car les femmes et les hommes ne seront peut-être pas touchés de la même façon. Les politiques d'égalité des sexes se sont révélées efficaces face à de tels défis et les États membres doivent continuer à investir en faveur d'un meilleur usage des talents et des ressources des femmes et des hommes, en renforçant notamment la dimension égalitaire des politiques de flexisécurité.

La persistance de disparités confirme qu'il est important de supprimer les obstacles à la pleine participation des femmes au marché du travail et de combattre des stéréotypes sexistes profondément enracinés, qui pré-déterminent la place de la femme et de l'homme dans la société et aggravent le déséquilibre de la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes. Le partage inégal des responsabilités familiales peut inciter plus les femmes que les hommes à opter pour un aménagement de leur temps de travail ou à interrompre leur carrière, et nuire ainsi à l'évolution de leur carrière, à leurs revenus, à leurs droits à la retraite et à leur indépendance économique. La conception des politiques en faveur de l'emploi des femmes doit donc intégrer, par exemple, des stratégies visant la suppression des stéréotypes sexistes et des mesures de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des femmes comme des hommes.

En dehors des structures et des pratiques discriminatoires visibles ou invisibles, l'accès des femmes à des postes de responsabilité/de direction est aussi entravé par les stéréotypes sexistes et la difficulté d'allier travail et responsabilités familiales. Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus et aux postes de décision doivent donc avoir plusieurs facettes et s'attaquer aux causes principales du problème. Les points suivants précisent les domaines dans lesquels il convient d'agir.

#### 3.1. Favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes

*Les politiques en faveur de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle répondent à des défis économiques et démographiques à long terme et doivent donc être renforcées pour stimuler la croissance. Cette conciliation passe par un meilleur partage du temps consacré au travail rémunéré et au travail non rémunéré entre les femmes et les hommes. Le temps des femmes est plus pris par les responsabilités domestiques et familiales que celui des hommes. Les mesures de conciliation doivent aussi viser ces derniers, puisque la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes entraîne des changements et de nouvelles opportunités pour les deux sexes.*

- La mise en place de services d'accueil accessibles, abordables et de qualité pour les enfants et les personnes à charge permettra à un plus grand nombre de femmes d'intégrer le marché du travail et d'y rester, conciliant ainsi la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes. Le potentiel des Fonds structurels et du FEADER<sup>16</sup> doit être pleinement utilisé pour financer des services de qualité.
- Les politiques de conciliation doivent permettre aux hommes et aux femmes de choisir des modalités plus souples de congé et d'aménagement du temps de travail. Des mesures comme le congé de paternité peuvent inciter les hommes à partager équitablement avec les femmes les responsabilités parentales ou autres.
- Les mesures de conciliation doivent être appliquées à tous les niveaux professionnels pour généraliser un usage plus équitable du temps de la femme et de l'homme, et favoriser une attitude plus appropriée à l'égard de la nécessité – des femmes comme des hommes - de concilier travail et vie de famille.
- Les propositions modifiant les deux directives<sup>17</sup> sur le congé de maternité et les droits des travailleuses indépendantes doivent être rapidement adoptées par le législateur. Elles représentent une contribution concrète à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle dans l'Union européenne.

<sup>16</sup> Fonds européen agricole pour le développement rural.

<sup>17</sup> Voir les notes 9 et 10.

### 3.2. Lutter contre les stéréotypes pour permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel

Les stéréotypes sexistes sont des attitudes culturelles et sociales envers des fonctions considérées traditionnellement comme «masculines» ou «féminines». Ils peuvent influencer les femmes et les hommes dans le choix de leurs études et de leurs emplois, et entraîner une ségrégation du marché du travail selon le sexe. Ils prédisposent à un partage inégal des revenus, du temps de travail et des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Ils entravent aussi l'évolution de carrière des femmes et leur accès aux postes à responsabilité. Combattre les stéréotypes sexistes signifie donc lutter contre la racine même des écarts persistants entre les sexes sur le marché du travail.

- Les enfants et les jeunes ont besoin de modèles de femmes et d'hommes s'écartant des stéréotypes. Les pratiques et les attitudes discriminatoires doivent être bannies des manuels scolaires, des méthodes pédagogiques, de l'enseignement et de l'orientation professionnelle.
- Il est possible de supprimer les préjugés sexistes grâce à des actions de formation et de sensibilisation sur le lieu de travail, et de changer ainsi des cultures de travail reposant sur une version stéréotypée des rôles et des aptitudes des femmes et des hommes, et notamment la perception à l'égard des femmes assumant des postes à responsabilité.
- Il faut encourager les médias, y compris le secteur de la publicité, à diffuser des images et des contenus non stéréotypés, en particulier sur les femmes assumant des fonctions dirigeantes.

### 3.3. Promouvoir une participation égale des femmes et des hommes aux postes à responsabilité

Une participation égale des femmes et des hommes aux processus décisionnels est une nécessité démocratique et économique. Dans la situation économique actuelle, il est de la plus haute importance de mobiliser tous les talents

et il n'est plus question de gaspiller des compétences et un potentiel économique à cause de perceptions obsolètes du rôle des femmes et des hommes et de leur capacité à diriger. Des études<sup>18</sup> mettent en évidence un lien positif entre la présence de femmes aux postes de direction et les performances financières et organisationnelles. Rechercher un meilleur équilibre entre les sexes dans la conduite des affaires peut améliorer la gestion et la rentabilité des entreprises.

- La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision passe par un engagement et un partenariat plus affirmés à tous les niveaux: gouvernements, autorités régionales et locales, partis politiques, partenaires sociaux, dirigeants d'entreprise, professionnels des ressources humaines, organisations non gouvernementales, établissements d'enseignement, médias, hommes et femmes.
- Une participation plus équilibrée des deux sexes à la prise de décision demande des actions ciblées et des mesures efficaces, telles que, le cas échéant, une action positive, des plans d'égalité, des parrainages ou des formations ciblées. Toutes les procédures de nomination, de recrutement, d'évaluation des emplois et des compétences, de rémunération et de promotion doivent être transparentes et neutres à l'égard des deux sexes. Il est important de combattre systématiquement la discrimination et le harcèlement moral et sexuel.
- Il faut améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion des données comparables disponibles au niveau européen et ventilées en fonction du sexe, pour étayer le suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision. Des études quantitatives et qualitatives sont nécessaires pour évaluer les stratégies, dont des mesures positives telles que les quotas, adoptées par les États membres. L'échange et la diffusion des bonnes pratiques doivent être encouragés, au moyen par exemple de réseaux de femmes assumant des fonctions dirigeantes.
- Les systèmes électoraux influent sur l'engagement des femmes et leur représentation. Il faut encourager les partis politiques et les parlements européen et

<sup>18</sup> Par exemple, le rapport *Women Matter* de McKinsey (2007); Susan Vinnicombe et Val Singh (2003); Catalyst (2004).

nationaux, selon leurs responsabilités respectives, à prendre des mesures pour que les femmes s'engagent plus et que la représentation des femmes et des hommes sur les listes électorales et dans les nominations aux mandats publics soit plus équilibrée.

### **3.4. Susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité entre les femmes et les hommes**

*Ces dernières années, l'engagement politique en faveur de l'égalité des sexes s'est accru, tant au niveau européen que dans les États membres. Cet engagement doit encore se transformer en actes et en avancées concrètes dans tous les États membres. Pour cela, les acteurs concernés doivent connaître et comprendre les facteurs d'inégalités, et les outils et mécanismes permettant de les réduire. Il est essentiel de disposer des ressources et des structures nécessaires, et d'une meilleure capacité d'action en faveur de l'intégration de l'égalité des sexes. Une politique de communication mieux conçue et plus étoffée peut amener une prise de conscience et rendre ces problèmes plus visibles et plus compréhensibles à tous les niveaux de la société.*

- Il faut soutenir l'intégration de l'égalité des sexes par une formation plus intense des décideurs et un renforcement de leurs moyens d'action pour qu'ils fassent un meilleur usage de cet outil dans toutes les politiques et mesures adoptées.
- Cette capacité d'action sera facilitée par le développement de statistiques et d'indicateurs spécifiques à partir des données existantes, et notamment par la prise en compte du genre dans l'analyse et le suivi des politiques.
- Une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des problèmes d'inégalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société, notamment grâce à des activités de communication, augmenteront la prise de conscience des partenaires et du grand public.

## 4. CONCLUSIONS

Le rapport présente les principales avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes observées en 2008 et expose les défis pour l'avenir. Il convient de souligner dans ce contexte:

- l'importance de renforcer les résultats positifs concernant l'engagement politique en faveur de l'égalité des sexes et de garantir les principes fondamentaux et les droits universels qui s'y rattachent, grâce à une application correcte de la réglementation européenne et notamment de la directive 2002/73/CE sur l'égalité de traitement dans l'emploi, de la directive 2004/113/CE sur l'égalité de traitement dans l'accès des biens et services, et de la directive 2006/54/CE, qui est la refonte de sept directives sur l'égalité de traitement<sup>19</sup>;
- les deux propositions modifiant la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité et la directive 86/613/CEE en faveur des travailleurs indépendants et des «conjoints aidants» dans les entreprises familiales;
- les négociations entamées par les partenaires sociaux pour conclure un accord sur les autres congés pour raisons familiales;

- la poursuite des efforts déployés en vue de la réalisation des objectifs de Barcelone sur les infrastructures d'accueil des enfants et le développement d'autres services aidant les femmes comme les hommes à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle;
- la promotion active d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections européennes de 2009 et de la nomination de femmes aux plus hauts postes politiques des institutions de l'Union européenne;

Compte tenu de la contribution que l'égalité des sexes peut apporter à l'emploi, à la croissance et à la cohésion sociale, la Commission invite le Conseil européen à demander aux États membres de réagir sans délai aux défis évoqués dans le présent rapport, en réaffirmant leur engagement en faveur de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous leurs domaines d'action, en collaboration avec les partenaires sociaux et la société civile.

<sup>19</sup> Directive 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).

## STATISTICAL ANNEX

This statistical annex provides an overview of the situation of women and men in the EU (for the last year available and also compared to the past) and remaining gender gaps in various fields such as the labour market, education and work-life balance. Most of these indicators have already been presented in previous reports, to aid follow-up from one year to another.

### Employment and unemployment rates

Over the last few years, female employment has increased regularly, at a rate that was consistently higher than for men. The female employment rate, at 58.3% in 2007, is very close to the 2010 Lisbon objective of 60%. It rose by almost 4 percentage points (p.p.) between 2002 and 2007, from 54.4% to 58.3%, whereas over the same period the employment rate of men increased by only 2.2 p.p., from 70.3% to 72.5%. As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 15.9 p.p. in 2002 to 14.2 p.p. in 2007. At national level, significant differences exist across the EU: in three Member States (Malta, Italy and Greece) less than half of working-age women are in employment, whereas this proportion is above 70% in Denmark (73.2%) and Sweden (71.8%). 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 2007, it was on average 17.9 p.p., down from 19.3 p.p. in 2002 due to the strong increase of the employment rate of women over 55, from 29.1% in 2002 to 36% in 2007. Unemployment rates of women have therefore fallen from 9.7% in 2002 to 7.8% and the gap between women's and men's unemployment rates is close to 1 p.p. This gap has been decreasing, especially in countries where it was the highest five years earlier (Spain, Italy, Greece, Malta and France), quite independently from their relative cyclical positions. By contrast, the gap has increased by at least 1.5 percentage points in Latvia, Bulgaria and Slovakia.

### Part-time work

The increased participation of women in the labour market is largely characterised by a high proportion

of part-time work. In 2007, the percentage of women employees working part-time was 31.2% in the EU-27 while the corresponding figure for men was 7.7%. The share of female part-timers exceeded 30% in France, Ireland, Denmark and Luxembourg and 40% in Sweden, Belgium, Austria, United Kingdom and Germany and even reached 75% in the Netherlands. In those countries part-time work is more gender-balanced in Denmark and Sweden than in Austria, Germany, Belgium or Luxembourg. The share of part-timers among female workers (as among male workers) was very low in Bulgaria, Slovakia and Hungary.

### Work-life balance, childcare services and sharing of domestic and family work

Parenthood has a significant long-term effect on women's participation in the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2007, the employment rate for women aged 25-49 was 65.5% when they had children under 12, compared with 77.9% when they did not, a negative difference of 12.4 p.p. Interestingly, men with children under 12 had a significantly higher employment rate than those without, 91.7% compared with 84.4%, a positive difference of 7.3 p.p. In Germany, United Kingdom, Estonia, Malta and Ireland, the negative impact of parenthood on female employment is higher than 15 p.p. and higher than 20 p.p. in Slovakia, Hungary and Czech Republic.

An important factor impacting on the parents' (and especially the mother's) opportunity to participate in the labour market is the availability of childcare services for children under 3. In 2006, only five Member States (Denmark, the Netherlands, Sweden, Belgium and Spain) had exceeded the Barcelona objective of a 33% coverage rate, while five others (Portugal, United Kingdom, France, Luxembourg and Slovenia) were approaching this target. In most of the other countries, much still needs to be done to meet the demand for childcare facilities, especially in eight Member States (Greece, Hungary, Malta, Slovakia, Lithuania, Austria, Czech Republic and Poland) that showed a coverage rate of 10% or less. In addition, attendance hours vary widely from one country to another, and in numerous countries a particularly high proportion of childcare facilities operate on a part-time basis only.

Gender distribution of time devoted to paid work vs unpaid domestic and family work is a crucial indicator of gender equality in a society. It appears that working women are still spending, on average, more time than working men in domestic and family work in all Member States while the opposite is true for paid employment. In addition, it appears that working women have on average more 'constrained time' (sum of hours spent in paid work and in unpaid domestic and family work) than working men. Countries displaying the more balanced distribution of hours spent in domestic and family work are Sweden, Denmark and Finland (with a difference of around 10 hours per week) while in Italy and Cyprus, this difference is higher than 23 hours per week. Both gender differences (in paid employment and in unpaid domestic and family work) would have been even more pronounced if the survey used (Fourth European Working conditions survey) had included non-working persons.

### **At-risk-of-poverty rate for older people**

The disadvantaged position of women on the labour market increases the risk that they will be exposed to poverty. This was particularly true for those aged over 65, amongst whom the proportion living in households at risk of poverty (i.e. having an income below the threshold set at 60% of the national median income) was significantly higher for women than for men in EU-25 in 2006 (21% compared with 16%). This was a pattern in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in five countries: Slovenia, Bulgaria, Estonia, Lithuania and Latvia but is zero in Luxembourg and Portugal, and negative in the Netherlands and Malta.

### **Education, fields of study and gender segregation of the labour market**

While the average educational attainment of women and men is now similar over the entire working-age class, young women (20-24) record a higher educational attainment than men in all Member States. On average, 80.8% of young women (20-24) reached at least upper secondary school in the EU in 2007, against only 75.4% of 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 computing, engineering and physics.

Women represent around 60% of tertiary graduates in law and in business and administration and are highly over-represented in the following fields of study: journalism and information; humanities; health and welfare; education science.

The choice of study fields certainly impacts on the gender segregation of the labour market, as regards both occupations and economic sectors. Estonia, Slovakia, Latvia, Finland, and Bulgaria face high segregation in occupations, whilst segregation in sectors is highest in Estonia, Latvia, Lithuania, Ireland, Slovakia and Finland. Consequently there is an under-representation of women in some private sectors that are crucial for economic growth. Moreover, it is expected that in the medium run, skill and labour shortages will affect mixed occupations less than male- or female-dominated occupations, which adds to the need for a more balanced distribution of occupations.

### **Gender pay gap**

As a result of all above mentioned gender inequalities on the labour market, there is a persisting gender pay gap in the EU. The gender pay gap (defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings) is estimated in 2007 at 17.4% on average in the EU. It exceeds 25% in two countries (Estonia and Austria) and 20% in seven countries (Slovakia, the Netherlands, Czech Republic, Cyprus, Germany, United Kingdom and Greece). However, it is below 10% in Italy, Malta, Poland, Slovenia and Belgium.

Following the communication adopted by the Commission in 2007<sup>20</sup>, Eurostat, in collaboration with Member States, improved the methodology used to calculate the gender pay gap in the EU. Instead of a mix of various national sources, it is now an EU harmonised source (Structure of Earnings Survey) which is used, with the support of comparable national sources for the yearly estimates. It is to be noted that the apparent increase (from 15% in 2004, 2005 and 2006 with the old methodology to 17.4% in 2007 with the new one) does not correspond to a real increase of the indicator and is the result of the change in methodology.

<sup>20</sup> COM(2007) 424 final - 'Tackling the pay gap between women and men'.

## Decision-making

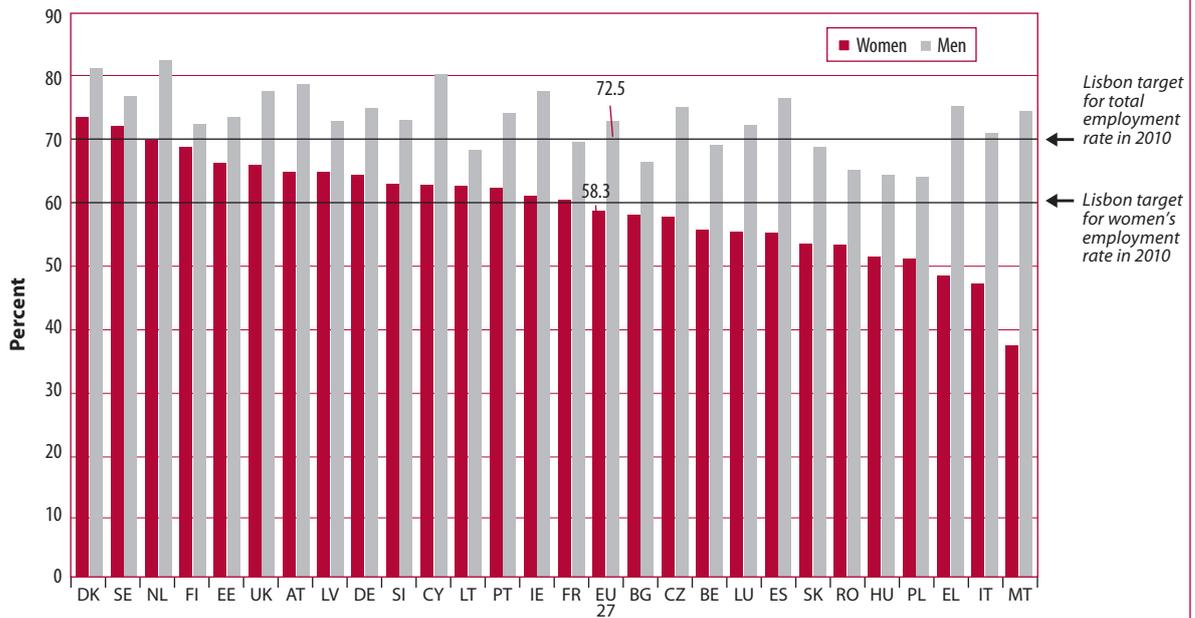
The average number of female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2008, one p.p. higher than in 2004. The percentage is above 35% in Spain, Belgium, Denmark and the Netherlands and above 40% in Finland and Sweden. However, it was below 15% in Ireland, Slovenia and Hungary and did not exceed 10% in Malta and Romania.

Among senior ministers of national governments (i.e. ministers with a seat in the cabinet), the share of women increased quite substantially from 22% in 2005 to 26% in 2008. Moreover, the increase was higher than 10 p.p. in Poland, Finland and Italy and higher than 15 p.p. in France and Belgium.

In the economic field, women represent on average almost one-third of leaders of businesses in the EU, but in most countries the share is lower than that. It is below 25% in Luxembourg, Ireland, Finland, Malta and Cyprus but above 35% in Spain, Italy, Poland and France.

As regards female membership of the boards ('highest decision-making body') of the largest publicly quoted companies, the situation is markedly different. Women represent on average only 11% of these board members at EU level. The percentage only exceeds 20% in Finland and Sweden; it is below 5% in Malta, Italy, Cyprus, Luxembourg and Portugal.

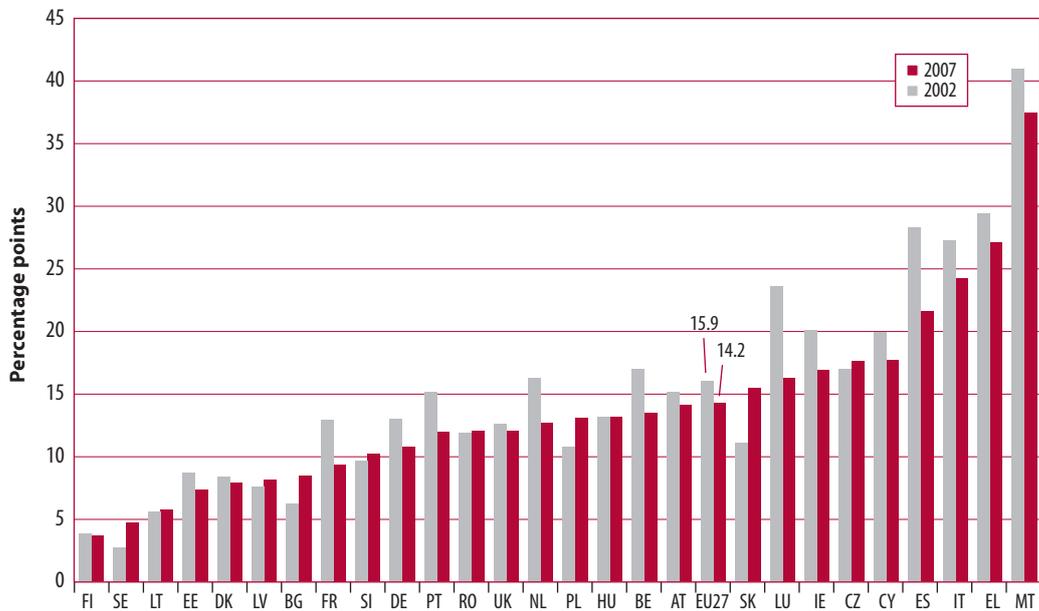
### Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 2007



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

### Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2002 and 2007

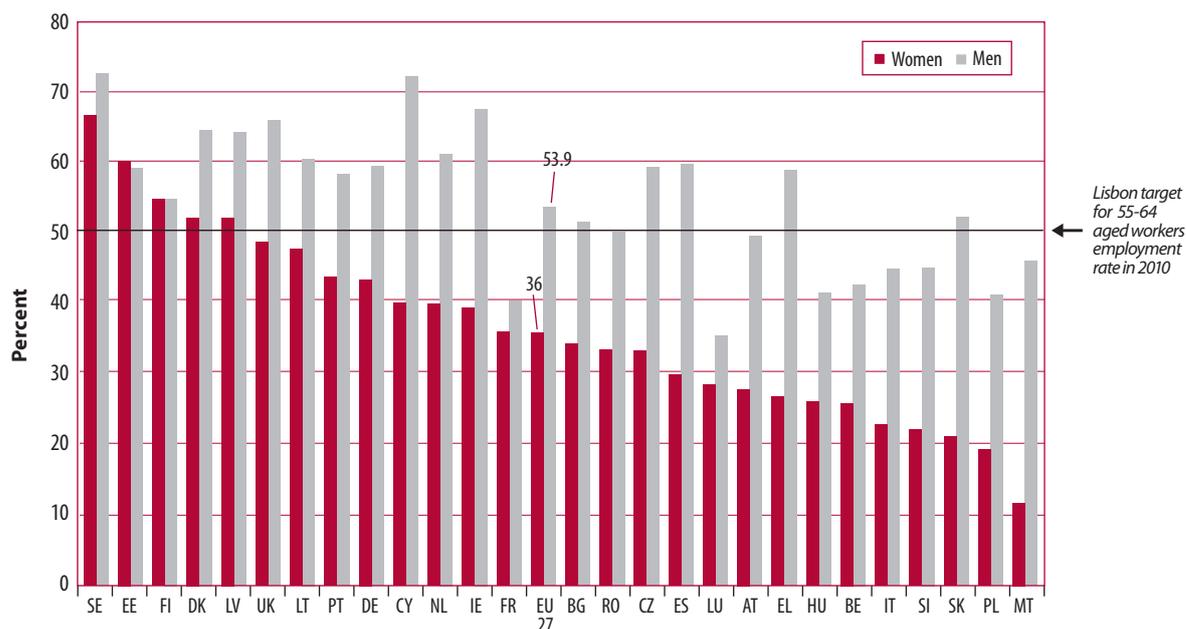
(Difference between men's and women's employment rates)



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

NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

### Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2007



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

### Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2002 and 2007

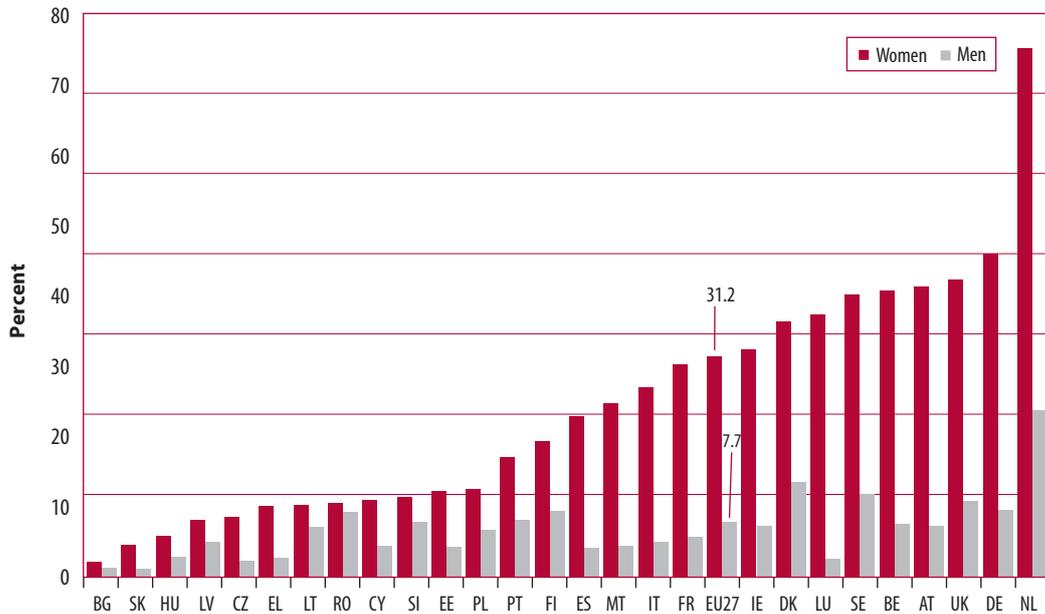
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

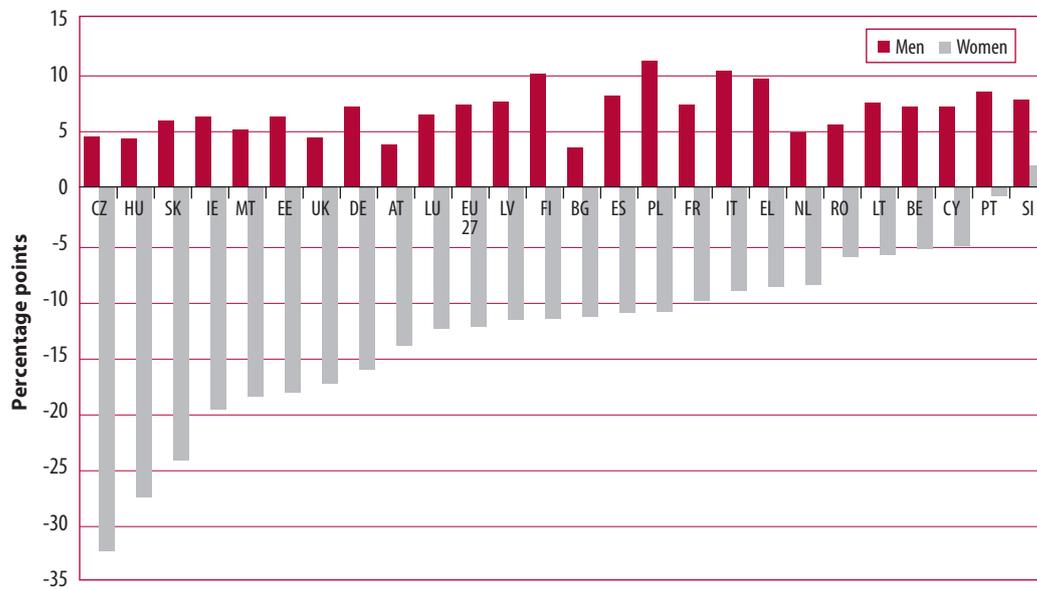
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

### Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over) in EU Member States - 2007



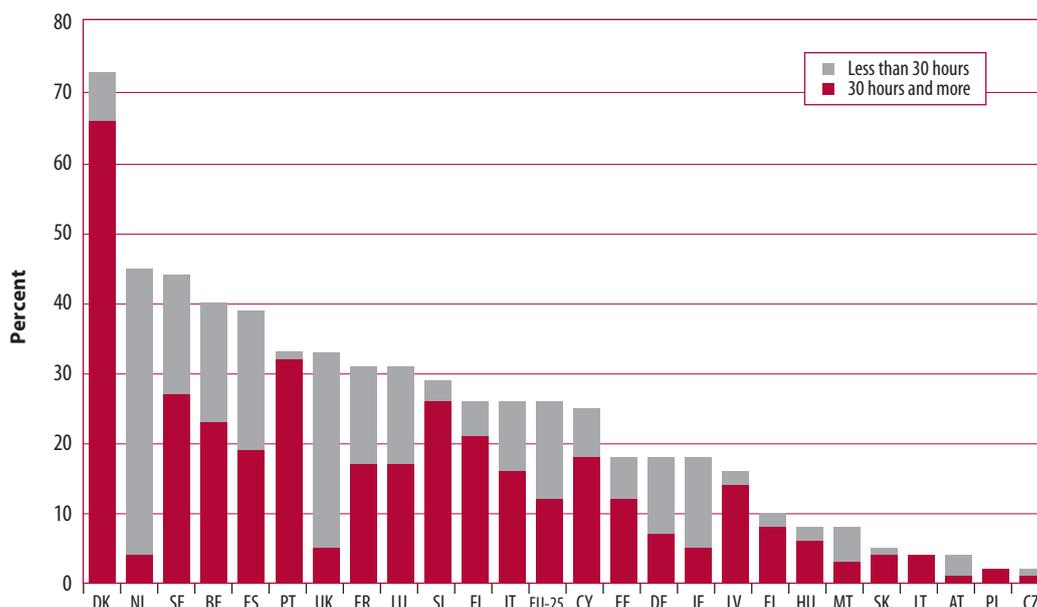
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
 IE: Provisional figures.

### Employment impact of parenthood for women and men (aged 25-49) in 2007 (Difference in percentage points in employment rates with presence of a child under 12 and without the presence of any children)



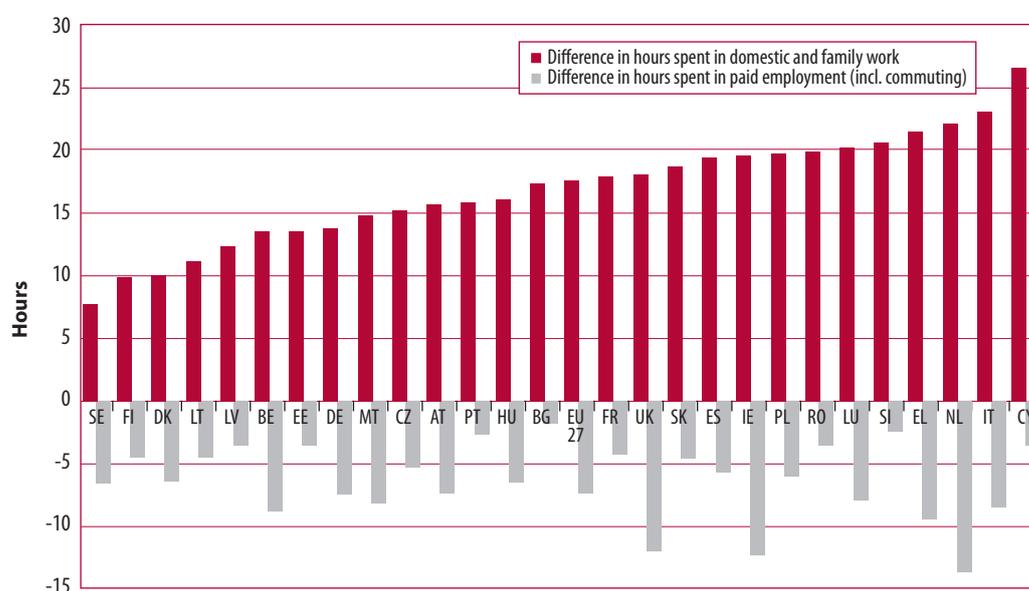
Source: Eurostat, labour force survey (LFS), Annual average.  
 Note: no data available for DK and SE.

### Proportion of children up to 3 years cared for by formal arrangements in 2006 up to 30 hours / 30 hours or more per usual week



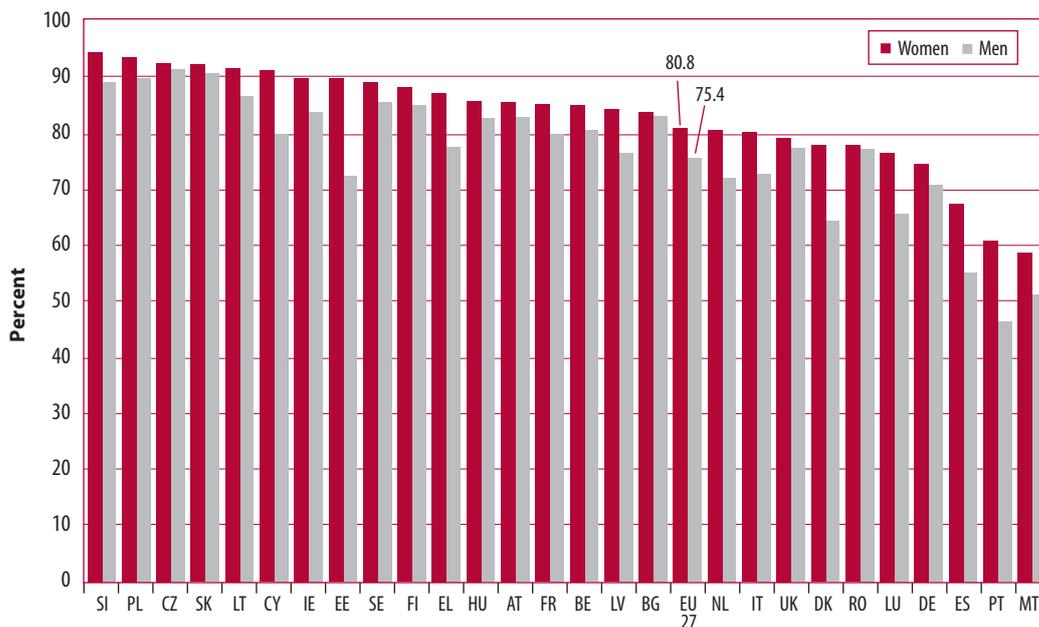
Source: Eurostat, EU-SILC 2006. Provisional data for BE, DE, EL, FR, IE, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SK and UK. BG and RO: no data available for 2006. "Formal arrangements" means EU-SILC reply categories 1 to 4 (pre-school or equivalent, compulsory education, centre-based services outside school hours, a collective crèche or another day-care centre, including family day-care, professional certified childminders).

### Difference between working women's and men's average time spent in domestic and family work and in paid employment, in 2005 (by week)



Source: Fourth EWCS, 2005. A positive value indicates that more time is spent on average by women than by men (for the related activity), while the opposite is true for a negative value. It has to be noted that the sample used only includes people who were in paid employment in the reference week of the survey. Due to this limitation, caution should be exercised in interpreting the differences between women and men's average time spent for both paid employment and unpaid domestic and family work. For instance, as regards paid employment, gender differences mainly reflect different patterns in the gender distribution of part-time among EU Member States and not in the gender distribution of participation in employment in general. If all working age persons were included (and not only those in paid employment) one would expect that both differences in time-use between women and men would be more pronounced.

### Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2007

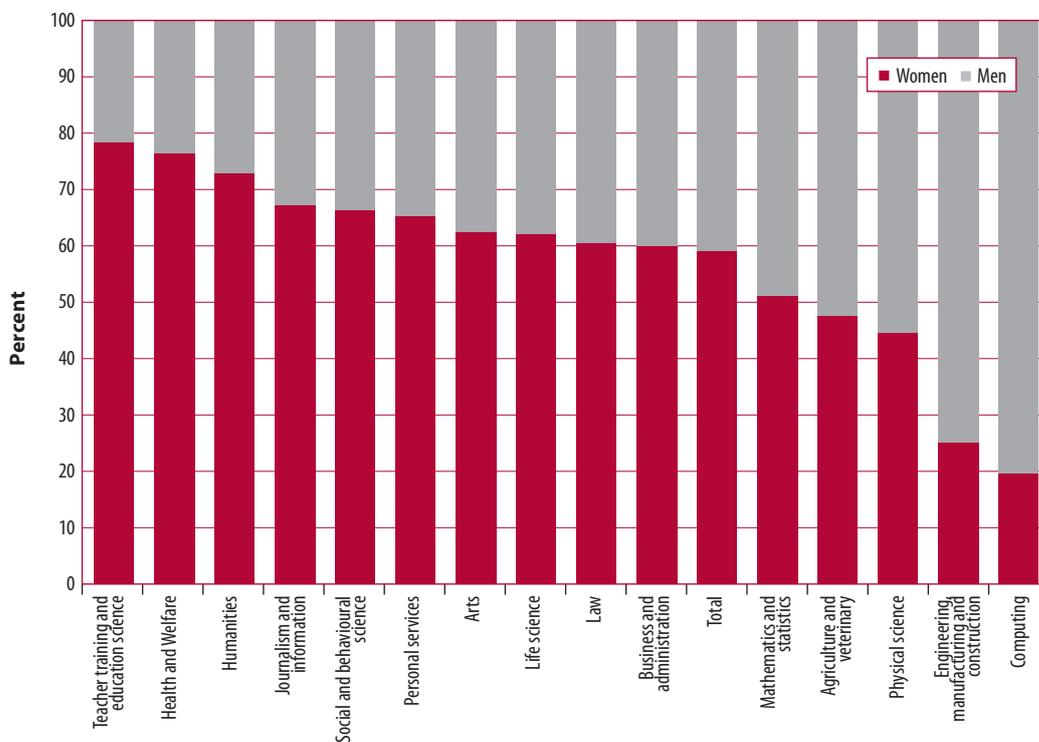


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: DK: Break in series

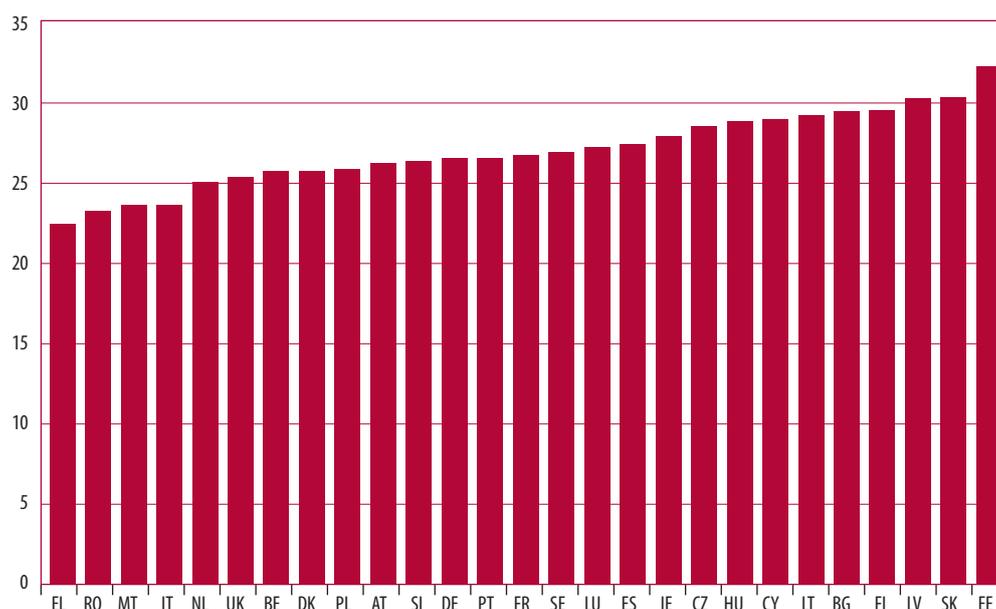
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

### Sex distribution of tertiary education graduates by field of study and in total, in EU-27, 2006



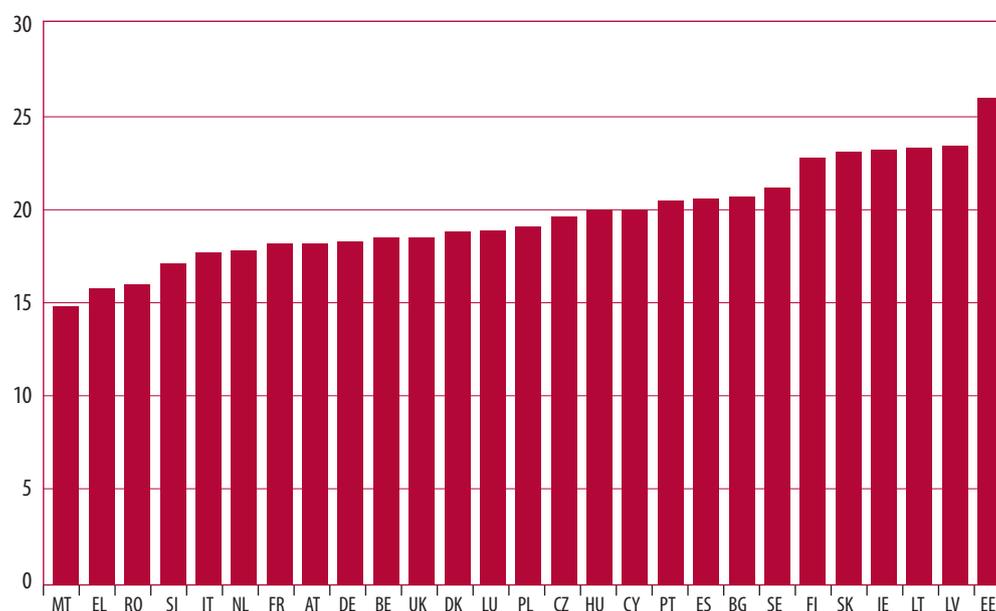
Source: Eurostat - Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

### Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2007



Source: Eurostat - LFS, Spring data. 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).

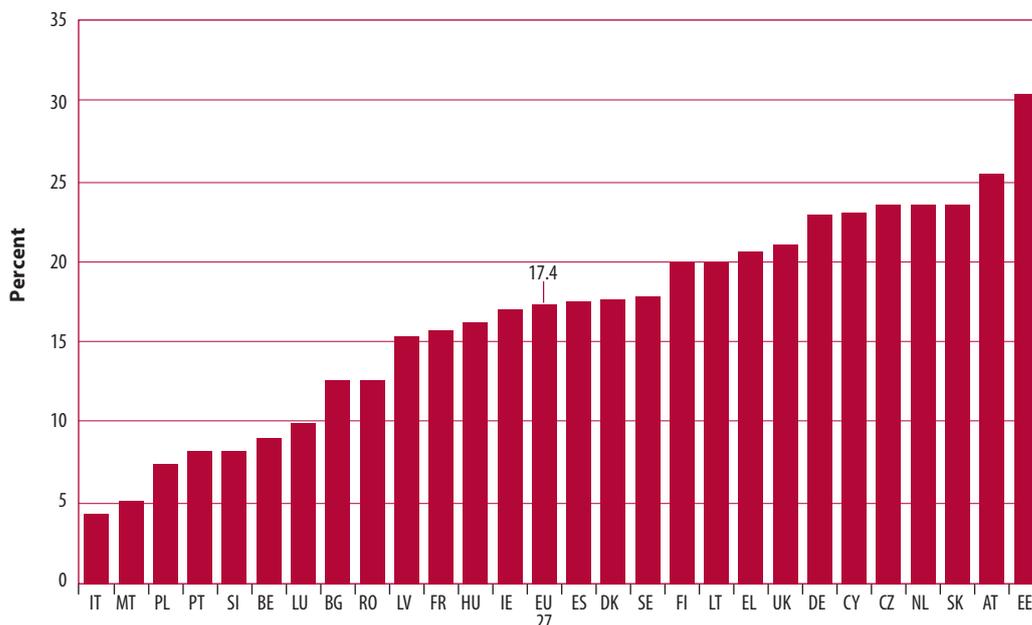
### Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2007



Source: Eurostat - LFS, Spring data. 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).

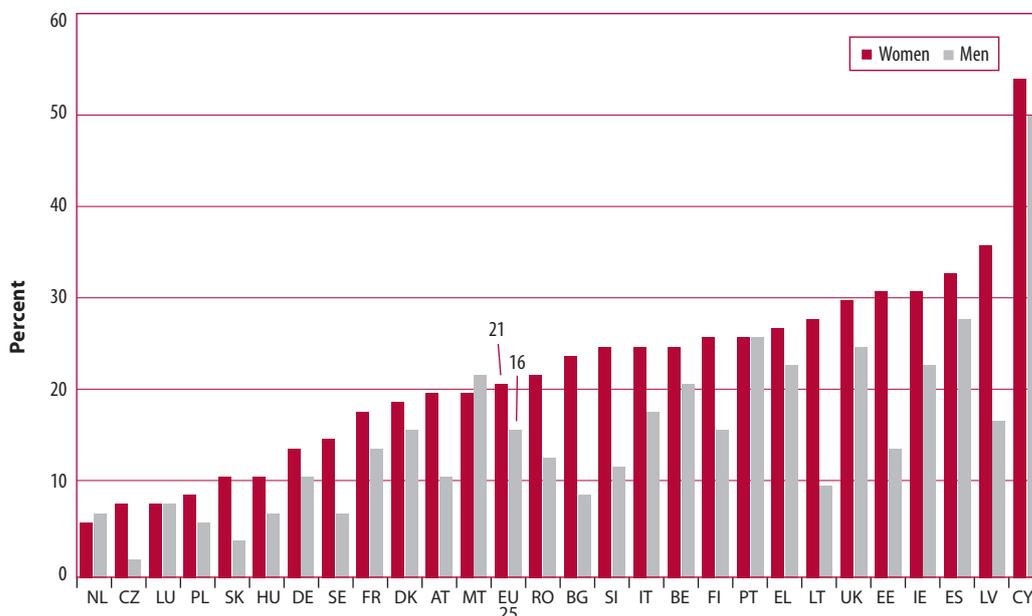
### Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2007

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



Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates. Provisional data for EU-27, BE, BG, EE, EL, ES, FI, FR, IT, MT and UK. See introductory text of the statistical annex for detailed information.

### At-risk-of-poverty rate after social transfers (1) for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2006

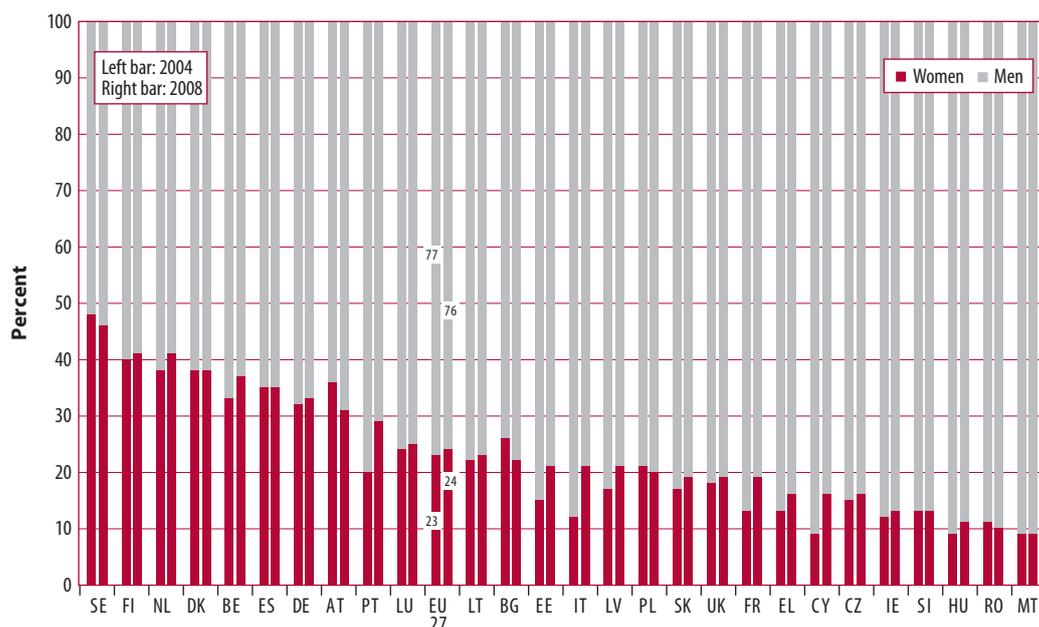


Source: Eurostat. SILC and national sources.

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.

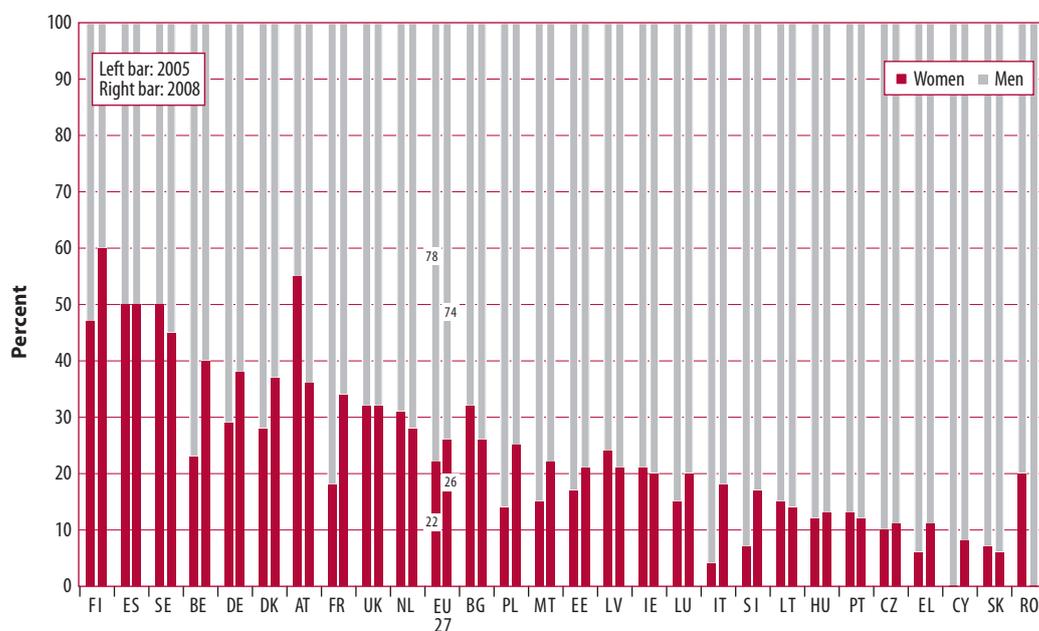
Source: EU-25: SILC(2006) Income data 2005. BG: National HBS 2006, income data 2006 and RO National HBS 2006, income data 2006. Exception to the income reference period UK: income year 2006 and IE: moving income reference period (2005-2006). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

### Sex distribution of members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - in 2004 and 2008 (1)



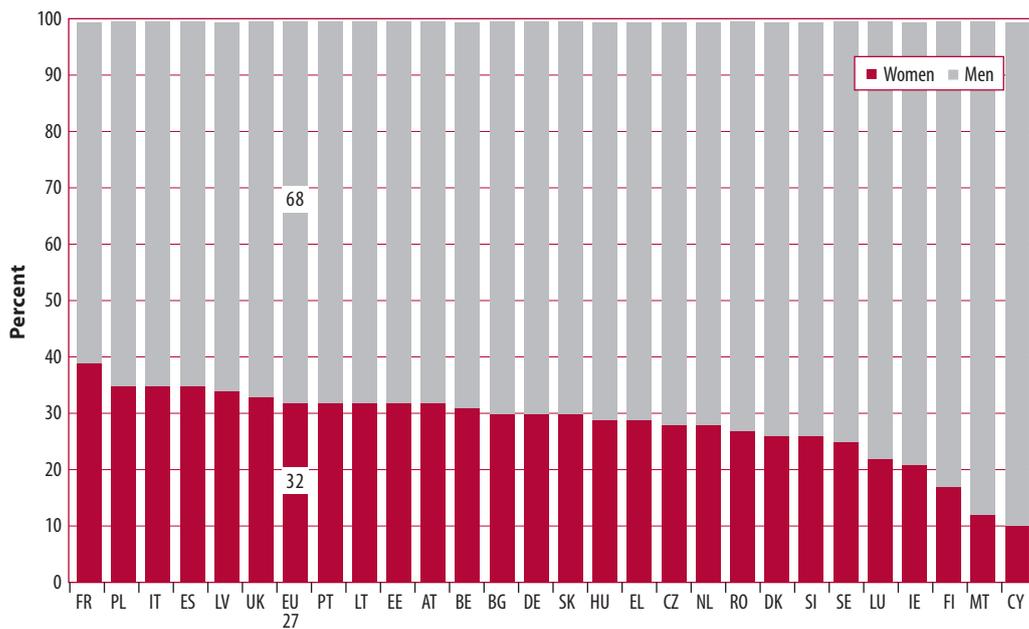
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking.  
 NB: (1) Data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. BG and RO: data for 2004 are extracted from the IPU database (collected in Sept. 2004) EU aggregate: for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

### Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States - in 2005 and 2008 (1)



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking.  
 NB: (1) Data for 2005 have been collected in December 2005 and data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government that has a seat in the cabinet.

### Sex distribution of leaders of businesses, in 2007

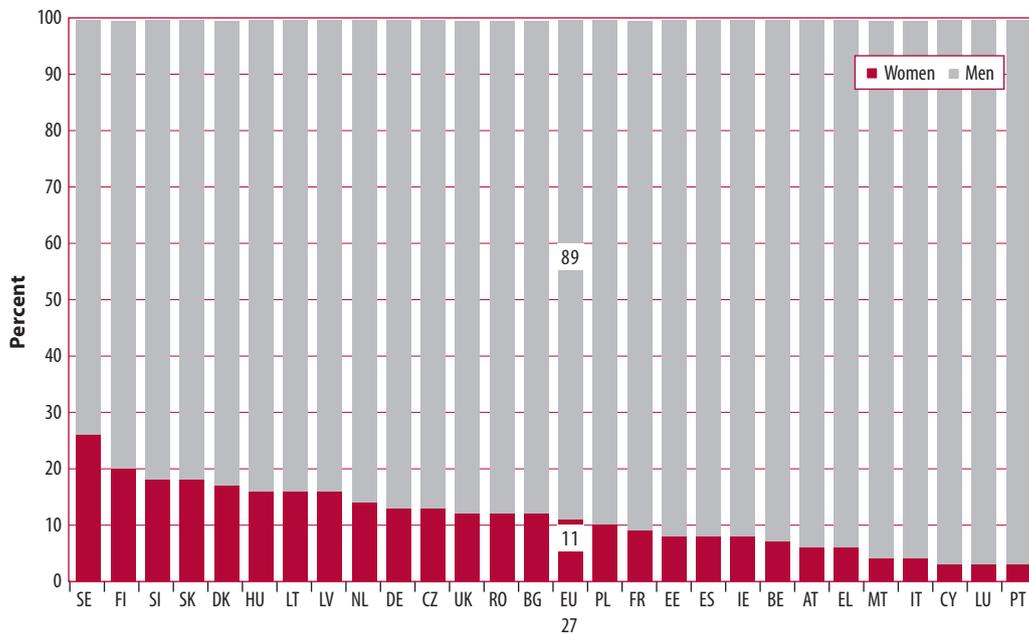


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).

FR: the figures exclude Directors and CEOs for which data are not available.

### Sex distribution of members of the highest decision making body of largest publicly quoted companies in 2008



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. Data have been collected in October 2008. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States — 2002 and 2007						
	Women		Men		Gender gap	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
EU-27	54.4	58.3	70.4	72.5	16	14.2
Belgium	51.4	55.3	68.3	68.7	16.9	13.4
Bulgaria	47.5	57.6	53.7	66	6.2	8.4
Czech Republic	57	57.3	73.9	74.8	16.9	17.5
Denmark	71.7	73.2	80	81	8.3	7.8
Germany	58.9	64	71.8	74.7	12.9	10.7
Estonia	57.9	65.9	66.5	73.2	8.6	7.3
Ireland	55.4	60.6	75.4	77.4	20	16.8
Greece	42.9	47.9	72.2	74.9	29.3	27
Spain	44.4	54.7	72.6	76.2	28.2	21.5
France	56.7	60	69.5	69.3	12.8	9.3
Italy	42	46.6	69.1	70.7	27.1	24.1
Cyprus	59.1	62.4	78.9	80	19.8	17.6
Latvia	56.8	64.4	64.3	72.5	7.5	8.1
Lithuania	57.2	62.2	62.7	67.9	5.5	5.7
Luxembourg	51.6	56.1	75.1	72.3	23.5	16.2
Hungary	49.8	50.9	62.9	64	13.1	13.1
Malta	33.9	35.7	74.7	72.9	40.8	37.2
Netherlands	66.2	69.6	82.4	82.2	16.2	12.6
Austria	61.3	64.4	76.4	78.4	15.1	14
Poland	46.2	50.6	56.9	63.6	10.7	13
Portugal	61.4	61.9	76.5	73.8	15.1	11.9
Romania	51.8	52.8	63.6	64.8	11.8	12
Slovenia	58.6	62.6	68.2	72.7	9.6	10.1
Slovakia	51.4	53	62.4	68.4	11	15.4
Finland	66.2	68.5	70	72.1	3.8	3.6
Sweden	72.2	71.8	74.9	76.5	2.7	4.7
United Kingdom	65.2	65.5	77.7	77.5	12.5	12

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

Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States — 2002 and 2007						
	Women		Men		Gender gap	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
EU-27	29.1	36	48.4	53.9	19.3	17.9
Belgium	17.5	26	36	42.9	18.5	16.9
Bulgaria	18.2	34.5	37	51.8	18.8	17.3
Czech Republic	25.9	33.5	57.2	59.6	31.3	26.1
Denmark	50.4	52.4	64.5	64.9	14.1	12.5
Germany	30.6	43.6	47.3	59.7	16.7	16.1
Estonia	46.5	60.5	58.4	59.4	11.9	-1.1
Ireland	30.8	39.6	65	67.9	34.2	28.3
Greece	24	26.9	55.9	59.1	31.9	32.2
Spain	21.9	30	58.4	60	36.5	30
France	30.8	36.2	38.7	40.5	7.9	4.3
Italy	17.3	23	41.3	45.1	24	22.1
Cyprus	32.2	40.3	67.3	72.5	35.1	32.2
Latvia	35.2	52.4	50.5	64.6	15.3	12.2
Lithuania	34.1	47.9	51.5	60.8	17.4	12.9
Luxembourg	18.4	28.6	37.7	35.6	19.3	7
Hungary	17.6	26.2	35.5	41.7	17.9	15.5
Malta	10.9	11.6	50.8	45.9	39.9	34.3
Netherlands	29.9	40.1	54.6	61.5	24.7	21.4
Austria	19.3	28	39.6	49.8	20.3	21.8
Poland	18.9	19.4	34.5	41.4	15.6	22
Portugal	42.2	44	61.9	58.6	19.7	14.6
Romania	32.6	33.6	42.7	50.3	10.1	16.7
Slovenia	14.2	22.2	35.4	45.3	21.2	23.1
Slovakia	9.5	21.2	39.1	52.5	29.6	31.3
Finland	47.2	55	48.5	55.1	1.3	0.1
Sweden	65.6	67	70.4	72.9	4.8	5.9
United Kingdom	44.5	48.9	62.6	66.3	18.1	17.4

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

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States — 2002 and 2007						
In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate						
	Women		Men		Gender gap	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
EU-27	9.7	7.8	8.3	6.6	1.4	1.2
Belgium	8.6	8.5	6.7	6.7	1.9	1.8
Bulgaria	17.3	7.3	18.9	6.5	-1.6	0.8
Czech Republic	9	6.7	6	4.2	3	2.5
Denmark	5	4.2	4.3	3.5	0.7	0.7
Germany	7.9	8.3	8.8	8.5	-0.9	-0.2
Estonia	9.7	3.9	10.8	5.4	-1.1	-1.5
Ireland	4.1	4.2	4.8	5	-0.7	-0.8
Greece	15.7	12.8	6.8	5.2	8.9	7.6
Spain	15.7	10.9	8.1	6.4	7.6	4.5
France	9.7	8.9	7.7	7.8	2	1.1
Italy	11.5	7.9	6.7	4.9	4.8	3
Cyprus	4.5	4.6	2.9	3.4	1.6	1.2
Latvia	11	5.6	13.3	6.4	-2.3	-0.8
Lithuania	12.8	4.3	14.2	4.3	-1.4	0
Luxembourg	3.5	5.1	2	3.4	1.5	1.7
Hungary	5.4	7.7	6.2	7.1	-0.8	0.6
Malta	9.3	7.6	6.6	5.8	2.7	1.8
Netherlands	3.1	3.6	2.5	2.8	0.6	0.8
Austria	4.4	5	4	3.9	0.4	1.1
Poland	21	10.4	19.2	9	1.8	1.4
Portugal	6.1	9.7	4.2	6.7	1.9	3
Romania	7.9	5.4	9.2	7.2	-1.3	-1.8
Slovenia	6.8	5.9	5.9	4	0.9	1.9
Slovakia	18.7	12.7	18.6	9.9	0.1	2.8
Finland	9.1	7.2	9.1	6.5	0	0.7
Sweden	4.6	6.4	5.3	5.8	-0.7	0.6
United Kingdom	4.5	5	5.7	5.6	-1.2	-0.6

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

Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over), in EU Member States — 2002 and 2007				
	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	28.5	31.2	6.6	7.7
Belgium	37.4	40.6	5.6	7.5
Bulgaria	3	2.1	2.1	1.3
Czech Republic	8.3	8.5	2.2	2.3
Denmark	30.3	36.2	11.1	13.5
Germany	39.5	45.8	5.8	9.4
Estonia	10.7	12.1	4.8	4.3
Ireland	30.6	(32.3)	6.5	(7.2)
Greece	8	10.1	2.3	2.7
Spain	16.8	22.8	2.6	4.1
France	29.8	30.2	5.2	5.7
Italy	16.9	26.9	3.5	5
Cyprus	11.3	10.9	4	4.4
Latvia	12	8	7.6	4.9
Lithuania	12.3	10.2	9.4	7
Luxembourg	25.3	37.2	1.8	2.6
Hungary	5.1	5.8	2.3	2.8
Malta	18.3	24.6	3.9	4.4
Netherlands	73.1	75	21.2	23.6
Austria	35.9	41.2	5.1	7.2
Poland	13.4	12.5	8.5	6.6
Portugal	16.4	16.9	7	8
Romania	13	10.4	10.9	9.2
Slovenia	7.5	11.3	4.9	7.7
Slovakia	2.7	4.5	1.1	1.1
Finland	17.5	19.3	8.3	9.3
Sweden	33.1	40	11.1	11.8
United Kingdom	43.8	42.2	9.6	10.8

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – annual averages. Provisional data for IE in 2007.

Employment impact of parenthood for women and men (aged 25-49) in 2007 Difference in percentage points in employment rates with presence of a child under 12 and without any children		
	Women	Men
EU-27	-12.4	7.3
Belgium	-5.5	7.1
Bulgaria	-11.5	3.5
Czech Republic	-32.3	4.5
Germany	-16.2	7.1
Estonia	-18.2	6.2
Ireland	-19.7	6.2
Greece	-8.9	9.6
Spain	-11.2	8.1
France	-10.1	7.3
Italy	-9.2	10.3
Cyprus	-5.2	7.1
Latvia	-11.8	7.6
Lithuania	-6.0	7.5
Luxembourg	-12.6	6.4
Hungary	-27.5	4.3
Malta	-18.6	5.1
Netherlands	-8.7	4.8
Austria	-14.1	3.8
Poland	-11.1	11.2
Portugal	-0.8	8.4
Romania	-6.2	5.5
Slovenia	1.9	7.7
Slovakia	-24.2	5.9
Finland	-11.7	10.0
United Kingdom	-17.4	4.4

*Source:* Eurostat, labour force survey (LFS), Annual average. Note: no data available for DK and SE.

Proportion of children up to 3 years cared for by formal arrangements in 2006 (up to 30 hours / 30 hours or more per usual week)			
	Up to 30 hours	30 hours and more	Total
EU-25	14	12	26
Belgium	17	23	40
Czech Republic	1	1	2
Denmark	7	66	73
Germany	11	7	18
Estonia	6	12	18
Ireland	13	5	18
Greece	2	8	10
Spain	20	19	39
France	14	17	31
Italy	10	16	26
Cyprus	7	18	25
Latvia	2	14	16
Lithuania	0	4	4
Luxembourg	14	17	31
Hungary	2	6	8
Malta	5	3	8
Netherlands	41	4	45
Austria	3	1	4
Poland	0	2	2
Portugal	1	32	33
Slovenia	3	26	29
Slovakia	1	4	5
Finland	5	21	26
Sweden	17	27	44
United Kingdom	28	5	33

Source: Eurostat, EU-SILC 2006. Provisional data for BE, DE, EL, FR, IE, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SK and UK. "Formal arrangements" means EU-SILC reply categories 1 to 4 (pre-school or equivalent, compulsory education, centre-based services outside school hours, a collective crèche or another day-care centre, including family day-care, professional certified childminders).

Average time spent per week in domestic and family work and in paid employment, in 2005 (by sex)						
	Women		Men		Gender gap	
	Domestic and family work	Paid employment	Domestic and family work	Paid employment	Domestic and family work	Paid employment
EU-27	25.5	38.1	7.8	45.5	17.7	-7.4
Belgium	22.9	35.9	9.3	44.7	13.6	-8.9
Bulgaria	24.4	46.9	7.0	48.7	17.5	-1.8
Czech Republic	20.8	41.8	5.5	47.0	15.4	-5.3
Denmark	20.9	36.4	10.8	42.9	10.1	-6.5
Germany	18.7	37.4	4.8	44.9	13.9	-7.5
Estonia	25.3	42.5	11.6	46.1	13.6	-3.6
Ireland	27.2	34.3	7.5	46.7	19.7	-12.4
Greece	28.8	43.6	7.1	53.1	21.7	-9.5
Spain	24.4	40.3	4.8	46.1	19.5	-5.7
France	26.2	36.2	8.2	40.5	18.1	-4.3
Italy	31.0	36.3	7.7	44.8	23.3	-8.5
Cyprus	33.1	40.7	6.3	44.2	26.8	-3.5
Latvia	24.0	44.2	11.6	47.8	12.4	-3.6
Lithuania	16.6	42.2	5.3	46.7	11.2	-4.5
Luxembourg	32.9	36.9	12.5	44.8	20.4	-8.0
Hungary	26.3	43.1	10.0	49.6	16.2	-6.5
Malta	22.6	38.5	7.7	46.7	14.9	-8.2
Netherlands	36.6	29.5	14.3	43.2	22.3	-13.7
Austria	20.6	38.6	4.8	46.0	15.8	-7.4
Poland	28.0	44.4	8.1	50.4	19.9	-6.0
Portugal	25.4	43.6	9.5	46.3	15.9	-2.6
Romania	29.0	49.5	9.0	53.1	20.1	-3.5
Slovenia	30.9	43.7	10.1	46.1	20.7	-2.4
Slovakia	26.6	44.4	7.7	49.0	18.9	-4.6
Finland	18.8	38.6	8.8	43.1	10.0	-4.5
Sweden	17.4	38.2	9.6	44.8	7.8	-6.6
United Kingdom	28.7	32.0	10.5	44.1	18.2	-12.0

Source: Fourth EWCS, 2005. For the columns "gender gap", a positive value indicates that more time is spent on average by women than by men (for the related activity), while the opposite is true for a negative value. It has to be noted that the sample used only includes people who were in paid employment in the reference week of the survey. Due to this limitation, caution should be exercised in interpreting the differences between women and men's average time spent for both paid employment and unpaid domestic and family work. For instance, as regards paid employment, gender differences mainly reflect different patterns in the gender distribution of part-time among EU Member States and not in the gender distribution of participation in employment in general. If all working age persons were included (and not only those in paid employment) one would expect that both differences in time-use between women and men would be more pronounced.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 – 24, in EU Member States — 2002 and 2007				
	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	79.3	80.8	74	75.5
Belgium	84.8	84.9	78.5	80.4
Bulgaria	79.5	83.6	75.2	83
Czech Republic	92	92.4	92.4	91.3
Denmark	82.6	77.7	74.3	64.2
Germany	73.8	74.4	72.6	70.6
Estonia	85.8	89.6	77.1	72.2
Ireland	87.3	89.7	80.7	83.7
Greece	86	87	76.1	77.5
Spain	70.3	67.3	57.4	55.1
France	82.8	85	80.5	79.8
Italy	74.3	80	64.8	72.7
Cyprus	89.5	91	76.7	79.8
Latvia	84.3	84.1	70	76.4
Lithuania	83.2	91.5	79.4	86.5
Luxembourg	65.5	76.4	74	65.6
Hungary	86.3	85.6	85.5	82.5
Malta	42.2	59.6	36.1	51.8
Netherlands	77.4	80.5	68.8	71.9
Austria	84.6	85.4	86.1	82.7
Poland	91.9	93.4	86.5	89.7
Portugal	52.9	60.8	36.1	46.3
Romania	77.7	77.7	74.8	77.1
Slovenia	93.3	94.3	88.3	89
Slovakia	95.4	92.1	93.5	90.5
Finland	89	88	82.6	84.8
Sweden	88.3	89	85.2	85.4
United Kingdom	77.6	79	76.6	77.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
 NB: DK: Break in series  
 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.

Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2002 and 2007				
	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2002	2007	2002	2007
Belgium	25.3	25.7	18.2	18.6
Bulgaria	27.1	29.4	18.1	20.8
Czech Republic	29.6	28.5	19.3	19.7
Denmark	28.3	25.7	18.5	18.9
Germany	26.9	26.5	18.1	18.4
Estonia	30.4	32.2	22.5	26.1
Ireland	26.9	27.9	21.0	23.3
Greece	21.6	22.4	15.4	15.9
Spain	25.3	27.4	19.5	20.7
France	26.3	26.7	17.5	18.3
Italy	21.8	23.6	15.4	17.8
Cyprus	28.8	28.9	18.1	20.1
Latvia	28.6	30.2	21.7	23.5
Lithuania	27.3	29.2	21.5	23.4
Luxembourg	27.1	27.2	19.7	19.0
Hungary	28.1	28.8	19.5	20.1
Malta	24.5	23.6	18.0	14.9
Netherlands	24.5	25.0	16.7	17.9
Austria	27.8	26.2	20.4	18.3
Poland	25.3	25.8	13.7	19.2
Portugal	27.6	26.5	22.2	20.6
Romania	11.9	23.2	14.6	16.1
Slovenia	27.1	26.3	17.6	17.2
Slovakia	30.8	30.3	22.5	23.2
Finland	29.4	29.5	21.6	22.9
Sweden	27.8	26.9	21.5	21.3
United Kingdom	26.5	25.3	18.9	18.6

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS) — Spring data. Data lack comparability due to changes in certain survey characteristics: For occupations, RO; based until 2004 on ISCO 1 digit. Break in series for FR, LU, IT, AT, DE, ES and SE.

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).

<b>Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States — 2007</b> (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)	
EU-27	17.4
Belgium	9.1
Bulgaria	12.7
Czech Republic	23.6
Denmark	17.7
Germany	23.0
Estonia	30.3
Ireland	17.1
Greece	20.7
Spain	17.6
France	15.8
Italy	4.4
Cyprus	23.1
Latvia	15.4
Lithuania	20.0
Luxembourg	10.0
Hungary	16.3
Malta	5.2
Netherlands	23.6
Austria	25.5
Poland	7.5
Portugal	8.3
Romania	12.7
Slovenia	8.3
Slovakia	23.6
Finland	20.0
Sweden	17.9
United Kingdom	21.1

Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates. Provisional data for EU-27, BE, BG, EE, EL, ES, FI, FR, IT, MT and UK. See introductory text of the statistical annex for detailed information.

<b>At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States — 2006</b>		
	Women	Men
EU-25	21	16
Belgium	25	21
Bulgaria	24	9
Czech Republic	8	2
Denmark	19	16
Germany	14	11
Estonia	31	14
Ireland	31	23
Greece	27	23
Spain	33	28
France	18	14
Italy	25	18
Cyprus	54	50
Latvia	36	17
Lithuania	28	10
Luxembourg	8	8
Hungary	11	7
Malta	20	22
Netherlands	6	7
Austria	20	11
Poland	9	6
Portugal	26	26
Romania	22	13
Slovenia	25	12
Slovakia	11	4
Finland	26	16
Sweden	15	7
United Kingdom	30	25

Source: Eurostat. SILC and national sources.  
 NB: 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(2006) Income data 2005. BG: National HBS 2006, income data 2006 and RO National HBS 2006, income data 2006. Exception to the income reference period UK: income year 2006 and IE: moving income reference period (2005-2006). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States — Distribution by sex 2004 and 2008 (1)				
	2004		2008	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	23	77	24	76
Belgium	33	67	37	63
Bulgaria	26	74	22	78
Czech Republic	15	85	16	84
Denmark	38	62	38	62
Germany	32	68	33	67
Estonia	15	85	21	79
Ireland	12	88	13	87
Greece	13	87	16	84
Spain	35	65	35	65
France	13	87	19	81
Italy	12	88	21	79
Cyprus	9	91	16	84
Latvia	17	83	21	79
Lithuania	22	78	23	77
Luxembourg	24	76	25	75
Hungary	9	91	11	89
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	41	59
Austria	36	64	31	69
Poland	21	79	20	80
Portugal	20	80	29	71
Romania	11	89	10	90
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	19	81
Finland	40	60	41	59
Sweden	48	52	46	54
United Kingdom	18	82	19	81

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making.  
NB: (1) Data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. BG and RO: data for 2004 are extracted from the IPU database (collected in Sept. 2004). EU aggregate: for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States — in 2005 and 2008 (1)				
	2005		2008	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	22	78	26	74
Belgium	23	77	40	60
Bulgaria	32	68	26	74
Czech Republic	10	90	11	89
Denmark	28	72	37	63
Germany	29	71	38	62
Estonia	17	83	21	79
Ireland	21	79	20	80
Greece	6	94	11	89
Spain	50	50	50	50
France	18	82	34	66
Italy	4	96	18	82
Cyprus	0	100	8	92
Latvia	24	76	21	79
Lithuania	15	85	14	86
Luxembourg	15	85	20	80
Hungary	12	88	13	87
Malta	15	85	22	78
Netherlands	31	69	28	72
Austria	55	45	36	64
Poland	14	86	25	75
Portugal	13	87	12	88
Romania	20	80	0	100
Slovenia	7	93	17	83
Slovakia	7	93	6	94
Finland	47	53	60	40
Sweden	50	50	45	55
United Kingdom	32	68	32	68

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making.  
 NB: (1) Data for 2005 have been collected in December 2005 and data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government that has a seat in the cabinet.

**Sex distribution of leaders of businesses, in 2007**

	Women	Men
EU-27	32.3	67.7
Belgium	30.8	69.2
Bulgaria	30.1	69.9
Czech Republic	27.6	72.4
Denmark	26.2	73.8
Germany	29.8	70.2
Estonia	31.9	68.1
Ireland	21.1	78.9
Greece	28.7	71.3
Spain	34.9	65.1
France	39.2	60.8
Italy	35.0	65.0
Cyprus	9.7	90.3
Latvia	34.2	65.8
Lithuania	32.1	67.9
Luxembourg	22.3	77.7
Hungary	28.9	71.1
Malta	12.3	87.7
Netherlands	27.5	72.5
Austria	31.9	68.1
Poland	35.0	65.0
Portugal	32.1	67.9
Romania	27.1	72.9
Slovenia	25.7	74.3
Slovakia	29.5	70.5
Finland	17.4	82.6
Sweden	24.5	75.5
United Kingdom	33.2	66.8

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).

For MT and CY: data lack reliability due to small sample size.

FR: the figures exclude Directors and CEOs for which data are not available.

**Sex distribution of members of the highest decision making body of largest publicly quoted companies in 2008**

	Women	Men
EU-27	11	89
Belgium	7	93
Bulgaria	12	88
Czech Republic	13	87
Denmark	17	83
Germany	13	87
Estonia	8	92
Ireland	8	92
Greece	6	94
Spain	8	92
France	9	91
Italy	4	96
Cyprus	3	97
Latvia	16	84
Lithuania	16	84
Luxembourg	3	97
Hungary	16	84
Malta	4	96
Netherlands	14	86
Austria	6	94
Poland	10	90
Portugal	3	97
Romania	12	88
Slovenia	18	82
Slovakia	18	82
Finland	20	80
Sweden	26	74
United Kingdom	12	88

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. Data have been collected in October 2008. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

Indicators for the candidate countries in 2007									
	Turkey			Croatia			FYROM		
	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap
Activity rate (15-64)	26.1	74.4	48.3	56.4	70.4	14	50	75.4	25.4
Employment rate (15-64)	23.8	68	44.2	50	64.4	14.4	32.1	49.1	17
Employment rate of older workers (55-64) (1)	16.5	43	26.5	24.2	48.4	24.2	28.3	47.8	19.5
Unemployment rate 25-74 (2)	6.1	6.9	0.8	9.4	6.8	-2.6	35.7	34.9	-0.8
Unemployment on population aged 15-24	3.9	8.5	4.6	8.4	8.3	-0.1	54.9	56.4	1.5
Share of part-time workers	19.7	4.9	-14.8	11.3	6.4	-4.9	:	:	:
Share of employees with temporary contracts	12.4	12.6	0.2	13.2	12.2	-1	:	:	:
Educational attainment (upper secondary school, 20-24)	40	54.2	14.2	96.1	94.6	-1.5	:	:	:
Share of members of national parliaments (3)	9	91	-	22	78	-	31	69	-
Share of members of senior ministers of national governments(3)	4	96	-	22	78	-	9	91	-
Share among members of boards of top quoted companies(3)	9	91	-	12	88	-	9	91	-

Source: Eurostat, LFS 2007 except for FYROM for which the source is Labour force survey 2007 (2nd quarter) – Republic of Macedonia – State Statistical office (News release September 2008, n°2.1.8.29).  
 The gender gap is always calculated as the value for men minus the value for women.  
 (1) For FYROM, the employment rate is calculated among persons 50-64 (and not 55-64).  
 (2) For FYROM, the unemployment rate is calculated among persons 15-64 (and not 25-74).  
 (3) Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. Data collected in October 2008.





Commission européenne

**Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2009**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes  
2009 — 40 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-07962-7

doi 10.2767/66246

À la demande du Conseil européen, la Commission européenne rédige chaque année un rapport sur les progrès réalisés en matière d'égalité des genres et présente les défis et priorités pour l'avenir. Cette publication fournit un aperçu des récentes évolutions concernant la situation des hommes et des femmes au sein de l'Union européenne, données pertinentes et présentation des politiques en la matière à l'appui. Il est destiné à un large éventail de parties prenantes, notamment les États membres, les ONG et les partenaires sociaux.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.



## **Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?**

### Publications payantes:

- sur le site de l'EU Bookshop: <http://bookshop.europa.eu>;
- chez votre libraire, en lui donnant le titre, le nom de l'éditeur et/ou le numéro ISBN;
- en contactant directement un de nos agents de vente.  
Vous obtiendrez leurs coordonnées en consultant le site: <http://bookshop.europa.eu> ou par télécopie au numéro suivant: +352 2929-42758.

### Publications gratuites:

- sur le site de l'EU Bookshop: <http://bookshop.europa.eu>;
- auprès des représentations ou délégations de la Commission européenne.  
Vous obtiendrez leurs coordonnées en consultant le site: <http://ec.europa.eu> ou par télécopie au numéro suivant: +352 2929-42758.

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/publications/about\\_us/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/about_us/index_fr.htm)

ou vous abonner gratuitement en ligne:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/register/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/register/index_fr.htm)

**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/emplweb/news/esmail_fr.cfm)

<http://ec.europa.eu/social>