



RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2010

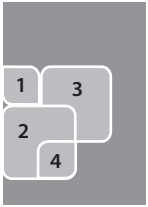


RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2010

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

Manuscrit terminé en décembre 2009

Document établi sur la base du document COM(2009)694 final et SEC(2009)1706. 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, 4: iStockphoto
2: Union européenne

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union 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>).

© Union européenne, 2010

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 de l'Union européenne, 2010

ISBN 978-92-79-14220-8

doi:10.2767/86985

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

PREFACE

Si la crise économique a entraîné des suppressions d'emplois qui ont touché à la fois des femmes et des hommes, les femmes risquent davantage de rester sans emploi et se trouvent dans une position généralement plus précaire sur le marché du travail. C'est ce qu'il ressort de cette édition du rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui souligne les défis persistants dans le domaine de l'égalité des sexes en Europe et recommande une plus grande place faite à la dimension du genre dans la future stratégie européenne pour la croissance et l'emploi.

Ce rapport montre que des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne l'emploi des femmes : entre 1998 et 2008, le taux d'emploi des femmes a augmenté de 7,1 points de pourcentage pour atteindre 59,1%. Malgré une tendance générale vers plus d'égalité dans la société et sur le marché du travail au sein de l'UE, les progrès dans ce domaine demeurent lents. Des disparités subsistent entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le taux d'emploi, le salaire, le temps de travail, les postes à responsabilité, le partage des responsabilités familiales et la pauvreté. Nous devons pourtant nous assurer que la crise économique n'interrompe pas la tendance vers plus d'égalité.

La récession représente à la fois une chance à saisir et une menace potentielle pour l'emploi des femmes. Or, l'égalité des sexes est une condition préalable à la croissance, à l'emploi et à la cohésion sociale et doit donc être considérée comme un élément de la solution pour sortir de la crise.

Le rapport de cette année met également l'accent sur la nécessité de prévenir et combattre la violence contre les femmes. Dans l'Union européenne, on estime qu'au moins deux femmes sur dix ont subi des violences physiques au moins une fois au cours de leur vie adulte et qu'environ une sur dix a été victime de violences sexuelles. Les efforts visant à éliminer cette violation intolérable du droit fondamental des femmes à la vie, à la sécurité et à l'intégrité doivent être intensifiés.

L'année 2010 constituera une occasion de réaliser de nouvelles avancées. Cette année, la Commission présentera une nouvelle stratégie concernant l'égalité des sexes qui fera suite à l'actuelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Tant au niveau de l'UE que des États membres, les partenaires sociaux et la société civile doivent soutenir activement un engagement fort en faveur de l'égalité des sexes. Et surtout, les hommes et les femmes doivent être convaincus que l'égalité est la base d'une vie meilleure et d'un avenir durable pour tous.



Vladimír Špidla

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

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	7
2. Principales évolutions	8
2.1. Disparités entre les femmes et les hommes	8
2.2. Évolution de la législation et mesures adoptées.....	9
3. Défis et orientations stratégiques	11
3.1. Renforcer les synergies entre l'égalité des sexes et l'emploi pour stimuler la relance et une croissance durable	11
3.2. Favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée/familiale tant pour les femmes que pour les hommes.....	12
3.3. Promouvoir l'inclusion sociale et l'égalité des sexes	12
3.4. Prévenir la violence sexiste et lutter contre celle-ci	13
3.5. Traduire l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en actes et en résultats	13
4. Conclusions	14
Statistical annex	15

1. INTRODUCTION

Chaque année, la Commission européenne adresse au Conseil européen de printemps un rapport sur les avancées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union, et présente les défis et les priorités pour l'avenir. L'égalité des sexes est un droit fondamental et l'un des principes communs de l'Union européenne. Celle-ci a largement contribué à la promotion de la femme et à l'amélioration de la vie des femmes et des hommes grâce à une législation importante sur l'égalité de traitement et à l'intégration explicite de la dimension hommes-femmes dans ses politiques et ses instruments. Cependant, en dépit de l'évolution positive vers une société et un marché du travail plus égalitaires, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent, essentiellement au détriment des premières. La crise économique actuelle fait craindre une mise en péril des réalisations dans ce domaine et une exposition plus marquée des femmes aux effets de la récession. Le ralentissement de l'activité économique pourrait être utilisé pour justifier une limitation ou une réduction des mesures égalitaires, comme le confirme l'analyse des réactions nationales à la crise. Mais cette période de crise constitue aussi une occasion unique d'introduire des changements, l'égalité des sexes étant une condition préalable à une croissance durable, à l'emploi, à la compétitivité et à la cohésion sociale. Les décideurs pourraient saisir cette occasion pour appliquer des politiques destinées à favori-

ser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et dans la société.

Bien que le contexte économique et social ait changé, la crise n'a pas modifié les défis sous-jacents, comme l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail, la durabilité et l'adéquation de la protection sociale et le vieillissement de la société. Les politiques égalitaires font partie de la réponse à ces défis, mais la crise les oblige plus que jamais à faire la preuve de leur bon rapport coût-efficacité.

En 2010, la Commission européenne renouvellera son engagement en faveur de la promotion de l'égalité des sexes en adoptant une stratégie destinée à faire suite à l'actuelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi sera également actualisée, et il importe que l'égalité entre les femmes et les hommes soit consolidée dans la stratégie «UE 2020». Par ailleurs, l'année 2010 est l'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, ce qui permettra de mettre en évidence la nécessité de mesures efficaces d'inclusion des groupes vulnérables. Elle marque également le quinzième anniversaire de la plateforme d'action de Pékin et verra l'évaluation des projets réalisés dans les différents domaines d'action. Il serait donc possible de renforcer les synergies entre les différentes stratégies qui doivent être revues en 2010.

2. PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

2.1. Disparités entre les femmes et les hommes

La suppression des inégalités tenaces entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société est un travail de longue haleine, car elle suppose des changements structurels et comportementaux et une redéfinition des rôles respectifs des femmes et des hommes. Les progrès sont lents, et des disparités subsistent pour ce qui est du taux d'emploi, du salaire, du temps de travail, de l'occupation de postes à responsabilités, de la prise en charge des tâches ménagères et des personnes dépendantes et du risque de pauvreté.

La **participation croissante des femmes** au marché du travail est une évolution positive: elle est à l'origine d'un quart de la croissance économique annuelle depuis 1995 et apporte donc une contribution importante à la croissance économique dans l'Union¹. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 7,1 points de pourcentage au cours des dix dernières années, pour atteindre 59,1 % en 2008 et se rapprocher ainsi très fortement de l'objectif de Lisbonne (60 % en 2010), malgré d'importantes différences entre les États membres (de moins de 40 à plus de 70 %). L'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est passé de 18,2 points de pourcentage en 1998 à 13,7 points en 2008.

La **crise économique**, avec ses graves répercussions sur les taux d'emploi et de chômage, est toutefois venue interrompre cette évolution positive. Entre mai 2008 et septembre 2009, le taux de chômage a augmenté plus rapidement pour les hommes (passant de 6,4 à 9,3 %) que pour les femmes (pour qui il est passé de 7,4 à 9 %) dans l'Union. Les secteurs de l'industrie et de la construction, essentiellement masculins, ont été durement touchés. Cependant, ces derniers mois, les taux de chômage des femmes et des hommes ont crû au même rythme, ce qui reflète probablement une extension de la crise à d'autres secteurs, caractérisés par une plus grande mixité que ceux qui avaient été les premiers à subir les effets de la crise. En outre, dans une bonne dizaine d'États membres, le chômage reste plus élevé parmi les femmes. Enfin,

comme le secteur public emploie beaucoup de femmes, un nombre disproportionné d'entre elles pourraient perdre leur emploi à la suite de coupes budgétaires.

L'expérience des crises précédentes montre que le taux d'emploi des hommes se redresse généralement plus rapidement que celui des femmes². En cas de perte d'emploi, **le risque de ne pas retrouver de travail est plus élevé pour les femmes**. Il est important de prêter une attention toute particulière à l'évolution des taux de chômage pendant la récession, mais il ne faut pas perdre de vue d'autres tendances, moins visibles, comme la sur-représentation des femmes parmi les inactifs (les femmes représentent plus de deux tiers des 63 millions de personnes âgées de 25 à 64 ans qui sont inactives dans l'Union européenne) ou parmi les chômeurs à temps partiel (c'est-à-dire les travailleurs à temps partiel qui aimeraient augmenter leur temps de travail), qui ne sont pas nécessairement enregistrés comme chômeurs.

Les femmes sont davantage susceptibles d'être **désavantagées sur le marché du travail**, en raison, par exemple, de la proportion plus élevée de contrats précaires et de temps partiels involontaires ainsi que des disparités salariales tenaces en leur défaveur (17,6 % en moyenne dans l'UE en 2007), ce qui a des répercussions sur les revenus qu'elles perçoivent tout au long de leur vie, sur la protection sociale dont elles bénéficient et sur les pensions qu'elles perçoivent, avec pour conséquence un risque de pauvreté plus élevé, en particulier pendant la retraite. En 2007, le taux de risque de pauvreté des femmes (17 %) était supérieur à celui des hommes (15 %), et l'écart était particulièrement marqué pour les personnes âgées (22 % pour les femmes contre 17 % pour les hommes) et les parents célibataires (34 %). La situation des personnes désavantagées sur plusieurs plans est particulièrement difficile. Enfin, les ménages souffrent davantage d'une perte de revenu (résultant d'une perte d'emploi) dans les pays où le modèle de soutien de famille masculin prédomine encore, ce qui souligne la nécessité de promouvoir davantage le modèle de ménage à double revenu.

Au-delà de la crise économique actuelle et de ses effets sur les femmes et sur les hommes, il est nécessaire d'examiner les **défis à plus long terme** pour l'égalité des sexes sur le marché du travail. Bien que le niveau d'ins-

¹ *Gender and Sustainable Development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*, OCDE, 2008.

² Smith, M., *Analysis Note: Gender Equality and Recession*, EGGE, 2009.

truction des femmes ait augmenté considérablement ces dernières années et que celles-ci soient désormais plus nombreuses que les hommes parmi les diplômés d'université (59 % des diplômés toutes matières confondues en 2006 dans l'Union), elles restent concentrées dans des secteurs traditionnellement féminins et souvent moins rémunérateurs (les services de santé et de soins, l'enseignement, etc.) et occupent moins de postes à responsabilités dans toutes les sphères de la société. Le manque d'accès à des services de prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes handicapées, personnes âgées), à des systèmes de congé adéquats et à des régimes de travail flexibles pour les deux parents empêche souvent les femmes de participer au marché du travail ou de travailler à temps plein. En 2008, 31,1 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 7,9 % des hommes. Si l'on considère les taux d'emploi en équivalents temps plein, l'écart entre les femmes et les hommes ne s'est amoindri que très faiblement depuis 2003 et s'est même élargi dans neuf États membres.

Les femmes qui ont des enfants travaillent moins (taux d'emploi: - 11,5 points de pourcentage) que celles qui n'en ont pas, tandis que les hommes qui sont pères travaillent plus que ceux qui ne le sont pas (+ 6,8 points). Cette influence marquée de la parentalité sur la participation au marché du travail est liée au partage traditionnel des rôles entre les femmes et les hommes et au **manque de structures d'accueil pour les enfants** dans de nombreux États membres. En dépit de l'augmentation de l'offre de services de garde d'enfants au cours des dernières années conformément aux objectifs européens³, les taux de couverture restent inférieurs à ces objectifs dans bon nombre de pays, en particulier pour les enfants de moins de trois ans. La nécessité de **garder d'autres personnes dépendantes** a aussi une influence très nette sur la possibilité qu'ont les femmes et les hommes de rester sur le marché du travail, et ce problème est aggravé par le vieillissement de la population. En 2005, plus de 20 millions d'Européens âgés de 15 à 64 ans (12,8 millions de femmes et 7,6 millions d'hommes) assumaient des responsabilités liées à la prise en charge de personnes dépendantes adultes. Ces responsabilités jouent un rôle dans le faible taux d'emploi des femmes

âgées de 55 à 64 ans (36,8 % en 2008, soit 18,2 points de moins que le taux d'emploi des hommes). L'absence de mesures adéquates permettant de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale peut aussi inciter les femmes et les hommes à ne pas avoir d'enfants ou à en avoir moins, ce qui pose problème eu égard au vieillissement de la population et à l'offre future de main-d'œuvre, et compromet donc la croissance économique. Dans les pays où les conditions sont favorables s'agissant des services de garde d'enfants, des systèmes de congé parental et des régimes de travail flexibles, le taux d'emploi des femmes et le taux de natalité sont tous les deux plus élevés.

Si le nombre de femmes participant à la **prise de décision** ou nommées à des postes à responsabilités a augmenté dans l'UE au cours des dernières années, les hommes tiennent encore fermement les rênes du pouvoir dans les sphères politique et économique. Dans l'Union, en moyenne, seul un député national ou ministre national de haut rang sur quatre est une femme, mais la situation varie d'un État membre à l'autre. Des progrès ont été observés après les élections européennes de 2009, à la suite desquelles la proportion de femmes au Parlement européen est passée de 31 à 35 %. Dans le secteur économique, les chiffres sont moins positifs: ainsi, les femmes ne représentent que 10 % des membres des conseils d'administration des sociétés européennes de premier ordre et 3 % des dirigeants de ces conseils.

2.2. Évolution de la législation et mesures adoptées

L'année 2009 a été marquée par les effets de la crise économique et financière mondiale sur l'économie réelle et les marchés du travail. L'Union européenne a adopté fin 2008 un plan de relance européen⁴ comprenant des mesures destinées à maintenir les femmes et les hommes au travail. En mai 2009, les incidences de la crise et les mesures à prendre pour y faire face ont été examinées lors d'un sommet sur l'emploi. La Commission a proposé «un engagement commun en faveur de l'emploi»⁵ dans le but de limiter les répercussions sociales de la crise, reconnaissant la nécessité de veiller davantage à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la réponse à

³ En 2002, le Conseil européen 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».

⁴ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/08/st17/st17271-re01.fr08.pdf>,
⁵ COM(2009) 257

apporter à la crise. Une analyse récente des mesures de lutte contre la crise prises à l'échelon national confirme le risque de détérioration du statut des politiques égalitaires ou de réduction des budgets alloués ces politiques⁶. Certaines mesures visant l'égalité des sexes ont été annulées ou reportées, et les coupes futures éventuelles dans les budgets publics pourraient avoir des effets négatifs sur l'emploi des femmes et la promotion de l'égalité. Cependant, de bonnes pratiques ont aussi été observées dans certains États membres, qui ont engagé des programmes en faveur du secteur de la prise en charge des personnes dépendantes⁷.

Le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a adopté un avis sur l'examen de la réponse à la crise économique et financière sous l'angle de l'égalité des sexes⁸, comprenant des recommandations en vue de la prise en compte des spécificités des sexes dans les mesures de relance et la stratégie «UE 2020».

Durant la présidence suédoise, le Conseil a adopté des conclusions⁹ sur la contribution importante que les politiques d'égalité des sexes peuvent apporter à une croissance durable, à l'emploi et à l'inclusion sociale et sur la nécessité d'insister davantage sur la dimension hommes-femmes dans la stratégie «UE 2020». Le Conseil a également adopté des conclusions¹⁰ concernant la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin sur la base d'un rapport élaboré par la présidence de l'Union.

Le Conseil a trouvé un accord politique sur la proposition de directive portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux européens¹¹. Conformément à cet accord-cadre,

le congé parental sera allongé, une partie de celui-ci ne pourra plus être transférée, ce qui devrait encourager les pères à profiter de cette possibilité, et les intéressés pourront demander un assouplissement de leurs conditions de travail pendant une période donnée lors de leur retour au travail. Le Conseil est également parvenu à un accord politique en vue d'une position commune concernant la proposition de révision de la directive sur l'égalité de traitement des travailleurs indépendants et des conjoints aidants¹², un texte commun qui doit encore être approuvé par le Parlement européen et le Conseil, tandis que la proposition de révision de la directive sur le congé de maternité¹³ est actuellement examinée par les législateurs européens. La Commission a adopté un rapport sur l'application de la directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la promotion professionnelles, et des conditions de travail¹⁴. L'application de cette directive progresse, mais certains États membres doivent encore accomplir des efforts pour parvenir à une transposition correcte.

La Commission a adopté une proposition de décision-cadre du Conseil concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène, ainsi que la protection des victimes¹⁵. L'année 2009 a aussi été la première année d'application des «lignes directrices de l'UE sur les violences contre les femmes et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre», qui fournissent des orientations sur les stratégies que doivent appliquer les États membres et l'Union dans le cadre de leur action extérieure pour prévenir les violences sur les femmes, protéger les victimes et poursuivre les auteurs.

6 Smith, M., et Villa, P., *Gender Equality, Employment Policies and the Crisis in EU Member States*, EGGE, 2009.

7 Idem.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

9 Document 15488/09 du Conseil.

10 Document 15992/09 du Conseil.

11 COM(2009) 410.

12 COM(2008) 636.

13 COM(2008) 600/4.

14 COM(2009) 409.

15 COM(2009) 136.

3. DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

L'égalité des sexes n'est pas seulement une question de diversité et d'équité sociale; elle constitue aussi une condition préalable à la réalisation des objectifs de croissance durable, d'emploi, de compétitivité et de cohésion sociale. Les investissements dans les politiques égalitaires sont payants, car ils débouchent sur une hausse du taux d'emploi des femmes, de leur contribution au PIB et des recettes fiscales ainsi que sur un taux de fertilité durable¹⁶. Il importe que l'égalité entre les femmes et les hommes reste au centre de la stratégie «UE 2020», parce qu'elle s'est avérée être une solution durable à des défis anciens et nouveaux. Les politiques égalitaires devraient donc être vues comme des investissements à long terme et non comme des coûts à court terme.

Les réponses politiques apportées à la récession représentent à la fois une chance à saisir et une menace potentielle pour l'emploi des femmes et l'égalité des sexes. La récession actuelle risque de retarder les progrès, voire de les inverser, ce qui aurait des conséquences à long terme sur la durabilité de l'économie et des systèmes de protection sociale, l'inclusion sociale et la démographie.

Il y a lieu de considérer que des politiques efficaces en faveur de l'égalité des sexes font partie intégrante des mesures qui permettront de sortir de la crise, de soutenir la relance et de bâtir une économie plus forte pour l'avenir. Pour garantir une reprise durable et l'assainissement des finances publiques, il faut d'abord adopter des réformes structurelles visant à garantir une participation accrue au marché du travail¹⁷. Les investissements dans l'emploi et l'indépendance économique des femmes ainsi que dans les mesures visant à permettre tant aux femmes qu'aux hommes de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'avèrent payants sur le plan du développement économique et social¹⁸.

3.1. Renforcer les synergies entre l'égalité des sexes et l'emploi pour stimuler la relance et une croissance durable

La suppression des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au moyen de politiques égalitaires peut être vue comme un facteur de croissance plutôt que comme un coût pour la société. L'égalité des sexes sur le marché du travail permettra aux États membres d'exploiter pleinement l'offre potentielle de main-d'œuvre, eu égard notamment aux futures pénuries de compétences. Elle contribuera aussi à la réussite des réformes des politiques de l'emploi, y compris des stratégies en matière de flexisécurité.

- Les efforts visant à éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes en matière professionnelle doivent être poursuivis et intensifiés dans le cadre de la nouvelle stratégie pour la croissance et l'emploi qui sera adoptée en 2010, de manière à réduire sensiblement les disparités dans les domaines de l'emploi, des salaires et de l'occupation de postes à responsabilités, ce qui améliorera la qualité de l'offre d'emploi et réduira la ségrégation sur le marché du travail ainsi que le risque de pauvreté.
- La réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la lutte contre ses causes sous-jacentes¹⁹ devraient rester prioritaires. Les mesures prises dans ce domaine devraient faire intervenir toutes les parties concernées et tous les instruments disponibles; elles comprendraient l'application effective de la législation existante, l'évaluation transparente des systèmes de rémunération, la sensibilisation aux stéréotypes et la lutte contre ceux-ci ainsi que la révision de la classification des emplois.
- Les systèmes socio-fiscaux devraient inciter financièrement les femmes et les hommes à commencer, continuer et recommencer à travailler. Au besoin, il conviendrait de réformer ces systèmes pour supprimer

¹⁶ Smith, M., et Bettio, F., *Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality*, EGGE, 2008.

¹⁷ Document 16214/09 du Conseil.

¹⁸ Löfström, Å., 2009.

¹⁹ COM(2007) 424.

les éléments financiers qui dissuadent les seconds titulaires de revenus et les personnes assurant la prise en charge principale de personnes dépendantes de travailler et pour garantir la même indépendance économique aux femmes et aux hommes, y compris pour ce qui est de l'acquisition des droits à pension, tout en protégeant les personnes au parcours professionnel atypique.

- Afin de limiter les répercussions négatives de la crise économique sur l'égalité de participation des femmes et des hommes au marché du travail, les décideurs doivent fonder les politiques qu'ils adoptent pour y faire face sur une analyse du marché du travail tenant compte des aspects liés au sexe ainsi que sur des analyses et évaluations systématiques des incidences sur les hommes et sur les femmes. Les investissements dans les infrastructures sociales peuvent constituer un facteur productif et transformer les économies sur la voie de la reprise.

3.2. Favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée/familiale tant pour les femmes que pour les hommes

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la fois pour les femmes et pour les hommes présuppose une organisation moderne du travail, la disponibilité de services de prise en charge des personnes dépendantes de qualité à un coût abordable et un partage plus équitable des responsabilités familiales et des tâches ménagères. La possibilité de concilier travail et famille a une incidence directe sur l'emploi des femmes et sur leur position sur le marché du travail ainsi que sur leurs revenus et leur indépendance économique tout au long de leur vie. Un défi majeur à relever consiste à mettre en place des politiques et des incitations pour persuader les hommes et leur permettre d'assumer une plus grande part des tâches familiales et des responsabilités liées à la garde de personnes dépendantes. Les politiques doivent aussi tenir compte du nombre croissant de ménages monoparentaux, à la tête desquels se trouvent le plus souvent des femmes.

- Les efforts visant à mettre en place des services de prise en charge accessibles, abordables et de qualité

pour les enfants, conformément aux objectifs européens, ainsi que pour les autres personnes dépendantes devraient être poursuivis et intensifiés. Le potentiel des Fonds structurels et du Feader²⁰ devrait être pleinement utilisé pour financer des services de qualité.

- L'accord des partenaires sociaux européens sur le congé parental²¹ montre que des progrès sont réalisés dans ce domaine. Les hommes devraient être incités à assumer leur parentalité à part égale avec les femmes, et la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale tant pour les femmes que pour les hommes doit être mieux reconnue par les employeurs.
- La récession ne devrait pas servir de prétexte à un ralentissement des avancées en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et à une réduction des budgets alloués aux services de prise en charge des personnes dépendantes et aux systèmes de congé, qui auraient des répercussions sur l'accès des femmes au marché du travail en particulier.
- Les propositions de révision des directives sur le congé de maternité et les droits des travailleuses indépendantes²² doivent être rapidement adoptées par les législateurs européens.

3.3. Promouvoir l'inclusion sociale et l'égalité des sexes

Les femmes sont plus exposées que les hommes au risque de pauvreté, en partie parce qu'elles gagnent moins, parce qu'elles sont plus souvent employées dans des conditions moins intéressantes, voire précaires, et parce qu'elles assument des responsabilités liées à la garde de personnes dépendantes sans recevoir de rémunération en contrepartie. La pauvreté touche surtout les femmes qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité, comme les mères célibataires, les femmes âgées seules, les femmes handicapées ainsi que les femmes issues de l'immigration ou de minorités ethniques. Le risque de marginalisation et d'exclusion est particulièrement important parmi les femmes roms.

²⁰ Fonds européen agricole pour le développement rural.

²¹ COM(2009) 410.

²² COM(2008) 636 et COM(2008) 637.

- Un emploi de qualité à temps plein est le meilleur garde-fou contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Pour garantir l'existence effective d'un lien stable avec le marché du travail, il est essentiel de concevoir et d'appliquer des politiques, notamment en matière d'accès à des services de soutien, répondant aux besoins respectifs des femmes et des hommes.
- Particulièrement en période de récession, lorsque les personnes pauvres risquent de s'enfoncer encore davantage dans la pauvreté, il conviendrait de veiller spécialement à protéger les groupes désavantagés sur plusieurs plans et à garantir leur inclusion dans la société.
- Dans le contexte de l'Année européenne 2010 consacrée à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, il importe d'aborder les problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des activités prévues.

3.4. Prévenir la violence sexiste et lutter contre celle-ci

Les femmes sont les principales victimes de la violence sexiste. Dans l'Union européenne, on estime qu'au moins deux femmes sur dix ont subi des violences physiques au moins une fois dans leur vie d'adulte et qu'environ une sur dix a été victime de violences sexuelles²³. La majorité de ces actes de violence sont perpétrés par des hommes qui font partie de leur entourage immédiat, le plus souvent leur partenaire ou ex-partenaire. Abstraction faite de la souffrance humaine, cette violence a aussi des conséquences sociales et financières graves, avec des coûts élevés pour le secteur de la santé, les services sociaux, policiers et judiciaires et le marché du travail.

- Les efforts visant à mettre au point des méthodes de prévention de la violence sexiste, y compris la traite des êtres humains aux fins de leur exploitation sexuelle ou professionnelle, devraient être intensifiés²⁴. La prévention de cette violence sous toutes ses formes est essentielle et nécessite des mesures d'éducation, de formation et de sensibilisation, ainsi qu'une coopé-

ration entre les services sociaux, les professionnels de la santé, la police et la justice.

- Des mesures ciblées, notamment législatives, sont nécessaires pour éliminer les attitudes et les pratiques coutumières ou traditionnelles qui sont préjudiciables, comme les mutilations génitales féminines, les mariages précoces et forcés et les crimes d'honneur.
- Bien que les données disponibles à ce sujet soient limitées, il apparaît que la violence sexiste augmente en période de crise économique, le stress et les pertes d'emploi étant les principaux facteurs déclencheurs²⁵. La lutte contre la violence et les investissements en faveur des femmes doivent être considérés comme des mesures prioritaires afin que la crise n'ait pas pour conséquence cachée un accroissement de la violence.

3.5. Traduire l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en actes et en résultats

La concrétisation de l'égalité des sexes nécessite un engagement fort et clair au plus haut niveau politique, que ce soit des institutions européennes, des gouvernements ou des partenaires sociaux. Mais pour réaliser des progrès, il faut aussi traduire cet engagement en actes, à l'aide de mécanismes et de structures de mise en œuvre efficaces. Il est important que l'égalité entre les femmes et les hommes occupe désormais une place centrale et bien visible dans les politiques et la planification et que les spécificités des sexes soient prises en compte plus efficacement dans le contexte de l'élaboration des politiques dans tous les domaines.

- Il y a lieu de maintenir, au niveau européen comme au niveau national, un engagement fort en faveur de la progression vers l'égalité des sexes, au moyen d'une stratégie destinée à faire suite à la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne²⁶, au pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes adopté par le Conseil européen²⁷ et au cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes arrêté par les partenaires sociaux européens²⁸.

²³ *Combattre la violence à l'égard des femmes*, Conseil de l'Europe, 2006.

²⁴ La Commission a présenté une proposition de décision-cadre du Conseil concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène, ainsi que la protection des victimes [COM(2009) 136].

²⁵ Lubrani, O., *The World Economic and Financial Crisis: What Will it Mean for Gender Equality*, UNIFEM, 2009.

²⁶ COM(2006) 92.

²⁷ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/06/st07/st07775-re01.fr06.pdf>.

²⁸ <http://www.etuc.org/r/704>.

- Il est nécessaire d'améliorer la formation et de renforcer les capacités pour convaincre les acteurs de l'élaboration des politiques et leur permettre de tenir compte des spécificités des sexes dans leurs domaines de compétence respectifs et d'évaluer les incidences particulières des politiques sur les femmes et sur les hommes. Une telle évolution requiert aussi le développement de statistiques, d'indicateurs, d'outils et de guides sexospécifiques, ainsi que l'échange des bonnes pratiques.
- Tant les femmes que les hommes doivent avoir le sentiment d'être parties prenantes et être convaincus de l'intérêt de politiques égalitaires efficaces pour la société dans son ensemble. Pour réaliser de nouvelles avancées, il importe également de renforcer les synergies entre les politiques et les instruments.

4. CONCLUSIONS

Compte tenu de la contribution que l'égalité des sexes peut apporter à une croissance durable, à l'emploi, à la compétitivité et à la cohésion sociale, la Commission estime que la dimension hommes-femmes devrait être renforcée dans toutes les parties de la stratégie post-Lisbonne.

La Commission invite le Conseil européen à demander aux États membres de réagir sans délai aux défis évoqués dans le présent rapport, et notamment:

- de renforcer la dimension hommes-femmes dans toutes les parties de la stratégie «UE 2020», notamment par une prise en compte plus efficace des spécificités des sexes dans tous les domaines, et de développer les actions et les objectifs chiffrés spécifiquement axés sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie européenne pour l'emploi;
- de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes au moyen de stratégies spécifiques faisant appel à tous les instruments disponibles, y compris des objectifs chiffrés lorsque cela se justifie;
- de veiller, par la diversité au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse, à favoriser un environnement décisionnel équilibré et axé sur le long terme, et de faire en sorte d'inciter les femmes à relever le défi d'être membres des conseils d'administration de ces sociétés;
- d'améliorer les mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée à la fois pour les hommes et pour les femmes, y compris les congés pour raisons familiales, les services de prise en charge des personnes dépendantes et les régimes de travail flexibles, et d'encourager un partage égal des responsabilités privées et familiales entre les hommes et les femmes pour faciliter l'exercice d'un emploi à temps plein tant par les premiers que par les secondes;
- de redoubler d'efforts pour prévenir la violence sexiste et lutter contre celle-ci;
- de veiller à ce que les politiques tiennent compte des femmes qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité particulière, comme les femmes qui ont un emploi précaire, les travailleuses âgées, les mères célibataires, les femmes handicapées, les femmes issues de l'immigration ou de minorités ethniques et les femmes roms;
- de faire en sorte que les spécificités des sexes, et notamment les effets différents de la crise sur les femmes et sur les hommes, soient prises en compte dans le cadre des mesures adoptées pour faire face à la récession aux niveaux européen et national;
- de renouveler l'engagement qu'ils ont pris dans le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et de renforcer les partenariats et les synergies entre les institutions européennes, les partenaires sociaux et la société civile.

STATISTICAL 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 various fields such as the labour market, work-life balance, social inclusion, education and presence in decision-making positions. Most of these indicators have already been presented in previous reports in order to facilitate the follow-up from one year to another.

Female participation in the labour market and gender gaps

The European Strategy for Jobs and Growth set the target of reaching an employment rate for women of 60% by 2010. Over the last few years, female employment has increased steadily, at a rate that was consistently higher than for men. The employment rate of women rose by 4.2 percentage points (p.p.) between 2003 and 2008, from 54.9% to 59.1%, whereas over the same period the employment rate of men increased by 2.5 p.p., from 70.3% to 72.8%. As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 15.4 p.p. in 2003 to 13.7 p.p. in 2008. 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 (74.3%), Sweden (71.8%) and the Netherlands (71.1%).

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. Between 2003 and 2008, it narrowed in all Member States, except in seven (Slovakia, Poland, Sweden, Bulgaria, the Czech Republic, Romania and Finland) where it widened.

In general, the gender gap in employment rate increases with age and is highest among older workers (55 to 64 years). In 2008, it was on average 18.2 p.p., down from 19.5 p.p. in 2003 due to the strong increase in the employment rates of women above 55 years, from 30.7% in 2003 to 36.8% in 2008.

Until the economic and financial crisis (see specific analysis below), the unemployment rates of both women and men had been decreasing, from 2003 to 2008. However,

the decline was quicker for women (from 9.8% to 7.5%) than men (from 8.4% to 6.6%) and therefore the gender gap has been reduced, from 1.4 p.p. in 2003 to 0.9 p.p. in 2008. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2003 (Spain, Malta, Italy, Greece and the Czech Republic).

Part-time employment and full-time equivalent employment rates

Women's participation in the labour market is still largely typified by a high and increasing share of part-time work. In 2008, the share of women employees working part-time was 31.1% in the EU-27 while the corresponding figure for men was 7.9%. The share of female part-timers exceeded 35% in Denmark and Luxembourg, 40% in Belgium, Sweden, Austria, the United Kingdom and Germany and even exceeded 75% in the Netherlands. Conversely, the share of part-timers among female workers was very low in Bulgaria, Slovakia, Hungary, Latvia, the Czech Republic and Lithuania.

Because of the high prevalence of part-time employment among female workers, the positive evolution of female labour market participation described above has to be qualified. In particular the employment rates measured in full-time equivalent have increased at a much slower pace than the traditional measure (in headcounts). When measured in full-time equivalent, not only is the gender gap much higher, but it has only slightly reduced over the last five years (from 21.2 p.p. in 2003 to 20.2 p.p. in 2008) and has even widened in nine Member States (Poland, Slovakia, Sweden, Bulgaria, Romania, Lithuania, Finland, the Czech Republic and Hungary).

Growth potential of eliminating gender gaps in employment

Many studies²⁹ in the last decade have shown the positive impact that gender equality has on economic development. Gender equality can be a productive factor and female participation in the labour market has many economic and social benefits. Several studies have estimated the impact of an increase in female employment (or of a reduction of the gender gaps in employment)

²⁹ For a summary of the existing studies, see e.g. the analysis note by the Network of experts in gender and employment issues : M. Smith and F. Bettio, *The economic case for gender equality, 2008* (available at : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en>).

on economic growth. One of the most recent studies³⁰ estimates the potential increase in GDP that would occur following the elimination of gender gaps, i.e. if women's rates were to reach the level of men's rates in terms of employment, part-time work and productivity (measured by wages). It concludes that there could be a gain in GDP of almost 30% for the EU as a whole if gender gaps were eliminated³¹. The gain ranges from less than 20% in Slovenia, Bulgaria, Portugal, Latvia and Finland to 35% or more in Ireland, the United Kingdom, the Netherlands, Greece and Malta. Even if the limitations of these calculations and the risk of overestimation are recognised in this study, these figures show the great economic potential of reducing gender gaps (not only in employment rates but also in part-time working and in pay) in all EU Member States.

Recent trends arising from the financial and economic crisis

The economic and financial crisis is having a strong impact on the labour market situation of both women and men. Initially, the impact on men's employment was greater than on women's employment because the hardest-hit sectors since the crisis began, besides the financial sector, are manufacturing, construction and transport where male workers still account for the largest employment share.

The EU average men's unemployment rate has been rising faster than the women's rate and even exceeded it in recent months. From May 2008 (when unemployment rates started to rise) to September 2009, the men's unemployment rate rose from 6.4% to 9.3% while the female rate rose from 7.4% to 9%. However, women's unemployment rates remain higher than men's rates in half of the Member States. Moreover, on average in the EU, the women's unemployment rate remains higher than the men's rate among persons aged 25 and more, reflecting the fact that it is especially among young people that men are more affected by unemployment than women.

It is important to consider not only the evolution of the unemployment rates but also the employment rates, since not every person losing his/her job becomes registered as unemployed and in times of crisis the risk of exiting the labour market is significant. In one year (between second quarter 2008 and second quarter 2009), male employment rates decreased by 2.1 p.p., while female employment rates stagnated (-0.3 p.p.). In most Member States, the male employment rate has decreased faster.

However, it should be noted that the full impact of the crisis on the labour market situation of women and men is not yet known. For instance, public administration is the fourth largest sector in terms of planned net job losses (after manufacturing, transport and the financial sector)³² and is highly feminised. It is therefore likely that the extension of the crisis to other sectors (i.e. other than the male dominated ones that were first hit by the recession) will have a strong impact on female employment, notably in the public sector, due to the likely reduction of public spending³³.

Reconciliation between work, private and family life

Parenthood has traditionally a significant long-term impact on women's participation in the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2008, the employment rate for women aged 25-49 was 67% when they had children under 12, compared to 78.5% when they did not, a negative difference of 11.5 p.p. Interestingly, men with children under 12 had a significantly higher employment rate than those without, 91.6% vs. 84.8%, a positive difference of 6.8 p.p. In the United Kingdom, Estonia and Malta, the negative impact of parenthood on female employment is higher than 15 p.p.; it is higher than 20 p.p. in Ireland and Slovakia and higher than 25 p.p. in Hungary and the Czech Republic. On the contrary, the impact of parenthood on the female employment rate is limited (less than 5 p.p.) in Belgium, Portugal and Slovenia and is even slightly positive in Denmark (women with

30 Löfström, Å. *Gender equality, economic growth and employment*, 2009. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009, and is available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>

31 For the EU-27 as a whole, the non-weighted average is 27% but the average weighted with population size of each Member State would be 28% and the average weighted with GDP would be 29%.

32 Source : European Restructuring Monitor.

33 Concerning the impact of the recession on gender equality, see e.g. the analysis note by the Network of experts in gender and employment issues : M. Smith, *Gender equality and recession*, 2009 (available at : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en>) and the forthcoming report : Smith M. and Villa P. (2009) *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States*, EGGE.

children having a higher employment rate than women without). There is much less variation in the impact on men, with the positive impact ranging from 3.5 p.p. in Bulgaria to 11.3 p.p. in Luxembourg.

An important factor affecting parents' (and especially the mother's) opportunity to participate in the labour market is the availability of care services for children and other dependent persons. Some progress has been observed in the proportion of children under 3 covered by formal care services, with the share increasing on average from 25% in 2005 to 30% in 2007 (EU-25 average), thus moving towards the Barcelona target of 33%. However, this share varies across countries and these services are not always available on a full-time basis or affordable. In the EU, around 30% of working-age women having care responsibilities are inactive or work part-time (but would like to work more hours) due to the lack of care services for children and other dependent persons. This share is below 10% in the Netherlands, Sweden and Denmark but is higher than 60% in Spain and Greece and even higher than 80% in Latvia and Romania.

Education and research

While the average educational attainment of women and men is now similar over the entire working-age population, young women (20-24) record a higher level of educational attainment than men in almost all Member States. On average, 81.3% of young women (20-24) reached at least upper secondary school in the EU in 2008, against only 75.6% of young men. Furthermore, women represent as much as 59% of university graduates in the EU. This share is higher than 50% in all Member States and even higher than 65% in Hungary, Lithuania, Estonia and Latvia. While this trend will most probably have a positive impact on women's outcomes on the labour market in the future, it is to be noted that until now the generally high skills levels of women have not been fully reflected in their employment outcomes. Indeed, even if the gender gap in employment rates is lower among women and men having tertiary education (than among women and men having a lower level of education), gender gaps seem also to follow a lifecycle pattern, with the level of education having a limited influence. Gender gaps in employment, part-time work and pay tend to rise between the age of 25 and the age

of 35, reflecting the high impact of family responsibilities on female employment.

Finally, although women now outnumber men among university graduates, they are under-represented among researchers and academic staff. Men outnumber women among PhD students and graduates, especially for science, mathematics and computing and for engineering, manufacturing and construction. Furthermore, women represent only 18% of the professors in public universities³⁴.

Gender segregation of the labour market

The choice of study fields certainly impacts on the gender segregation of the labour market, as regards both occupations and economic sectors. There has not been much positive evolution in aggregate levels of segregation in sectors and occupations since 2003. In 2008, Estonia, Slovakia, Lithuania, Latvia and Finland faced high segregation in occupations and the same five countries (though in another order) have the highest levels of segregation in sectors. Consequently, women are under-represented in certain 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 occupations³⁵. This concerns for instance the female-dominated occupations of service workers and sales assistants, clerical staff and care workers and home helpers and the male-dominated occupations of engineers, plant and machine operators and assemblers.

Pay gap

As a result of all the above mentioned gender inequalities in the labour market (some of them resulting from personal choices by women and men), there is a persistent 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) was estimated in 2007 at 17.6% on average in the EU. It exceeded 25% in two countries

³⁴ European Commission, *She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, 2009*, available at: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf

³⁵ See the recently published report by the EC's Network of experts on gender and employment issues: F. Bettio and A. Verashchagina, *Gender segregation in the labour market – Root causes, implications and policy responses in the EU, 2009*.

(Estonia and Austria) and 20% in seven countries (Slovakia, the Netherlands, the Czech Republic, Cyprus, Germany, the United Kingdom and Greece). However, it was below 10% in Italy, Malta, Poland, Slovenia and Belgium.

At-risk-of-poverty rates

The disadvantaged position of women on the labour market has consequences in terms of their higher exposure to the risk of poverty. This was particularly true for persons above 65 years, among whom 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-27 in 2007 (22% vs. 17%). This was a pattern in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in Slovenia and Bulgaria and 15 p.p. in Latvia, Estonia, Lithuania and Romania.

When considering at risk of poverty rates among the working age population (18 to 64), the gender gap is limited (2 p.p., 16% for women compared to 14% for men in the EU-27) and is mainly due to the highest prevalence of poverty among single-parent households (34% on average for the EU-27), headed in majority by women. Indeed, the at-risk-of-poverty rate is calculated at household level and it is assumed that all members of a given household have the same level of poverty. Comparisons between the sexes are based on the assumption of equal sharing of resources within households. However, due to the fact that women are often secondary earners or do not earn any salary³⁶ and that they devote more time to unpaid domestic and family work, their economic independence is often limited and some of them face a high risk of poverty in

the event of break-up, divorce or death of their partner³⁷. Therefore, the current figures of at-risk-of-poverty rates at household level cannot fully reflect the individual situation of women and men.

Women in decision-making positions

The average number of female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2009, one p.p. higher than in 2005. The percentage is above 35% in Spain, Denmark, Belgium and Finland and above 40% in the Netherlands and Sweden. However, it was below 15% in Ireland, Hungary and Romania and did not exceed 10% in Malta.

Among senior ministers of national governments (i.e. ministers with a seat in the cabinet), the share of women increased from 22% in 2005 to 26% in 2009. The increase was higher than 10 p.p. in Slovakia, Italy, Finland and Denmark, higher than 15p.p. in Poland and Slovenia and even reached 20 p.p. in France.

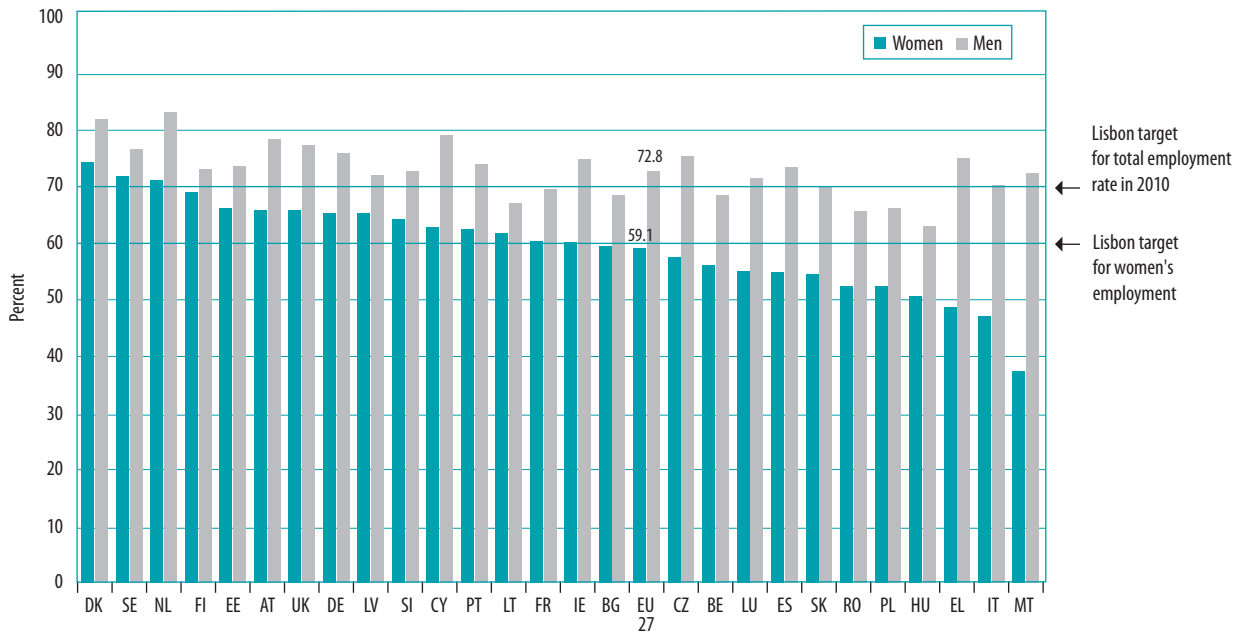
In the economic field, women represent on average almost one-third of leaders of businesses in the EU, but in most countries the share is lower than that. It is below 25% in Denmark, Finland, Ireland, Malta and Cyprus but above 35% in Spain, Latvia and France.

As regards female membership of the boards ('highest decision-making body') of the largest publicly quoted companies, the situation is markedly different. In 2009, women represented, on average, only 11% of these board members at EU level. The percentage exceeded 20% only in Finland (24%) and Sweden (27%); it was below 5% in Malta, Italy, Portugal, Cyprus and Luxembourg.

³⁶ According to a report by the EC's Network of experts on gender and employment issues (F. Bettio and A. Verashchagina, *Fiscal systems and female employment*, 2009, forthcoming) based on EU-SILC data, the share of couples in which the woman is the secondary earner (brings less than 45% of the household earnings) or does not earn any salary is 63.5% in the EU on average (non weighted). It ranges from 53% in Slovenia to 81% in Austria.

³⁷ The Belgian Gender and Income Analysis (BGIA) project has calculated individualised at risk of poverty rates (based on individualised income of women and men) which lead to much higher gender gaps between women and men. For Belgium in 2007, this individualised risk of poverty would be 36% for women and 11% for men, compared to 16% for women and 13% for men in the measurement based on households. Although these calculations are based on the strong hypothesis of absence of sharing of resources between household members (instead of the hypothesis of total sharing of resources), they reflect certain gaps in the economic independence of women and men and the risk of poverty women would face in the event of break-up, divorce or death of their partner.

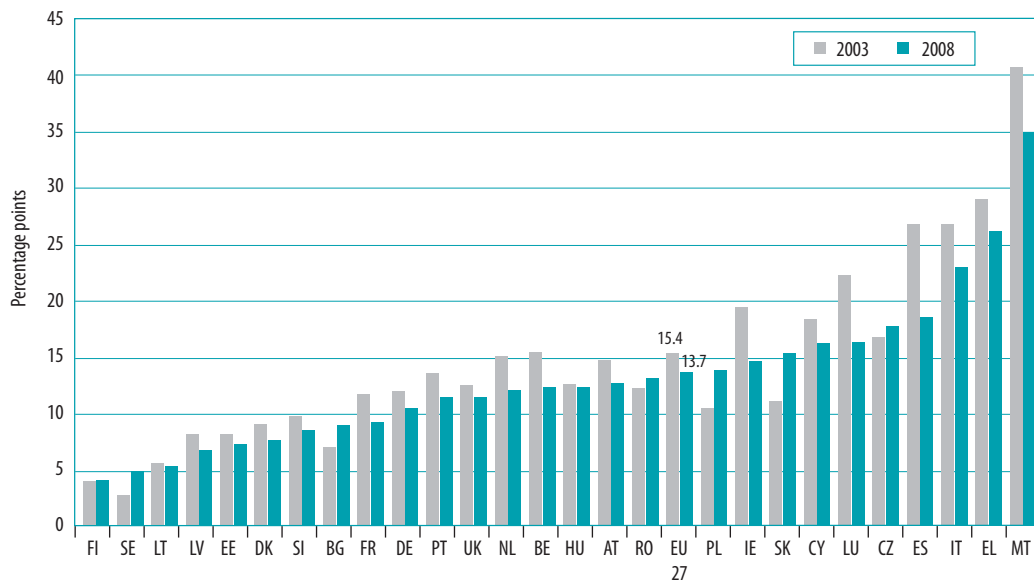
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States – 2008



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

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2003 and 2008

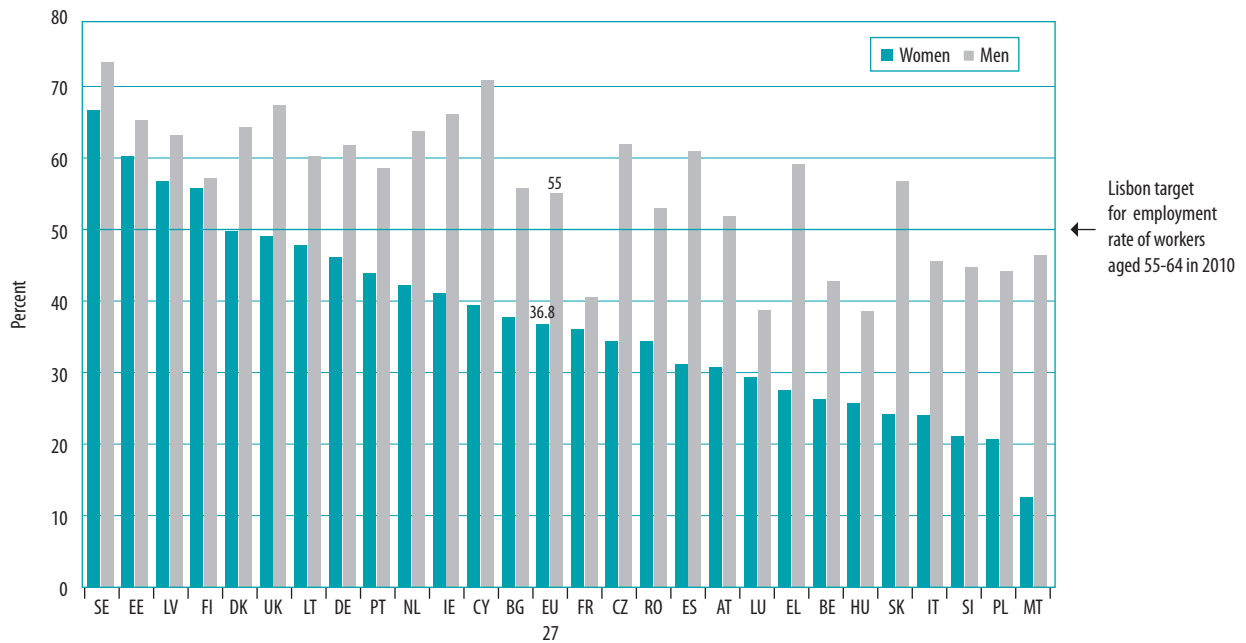
(Difference between men's and women's employment rates)



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.

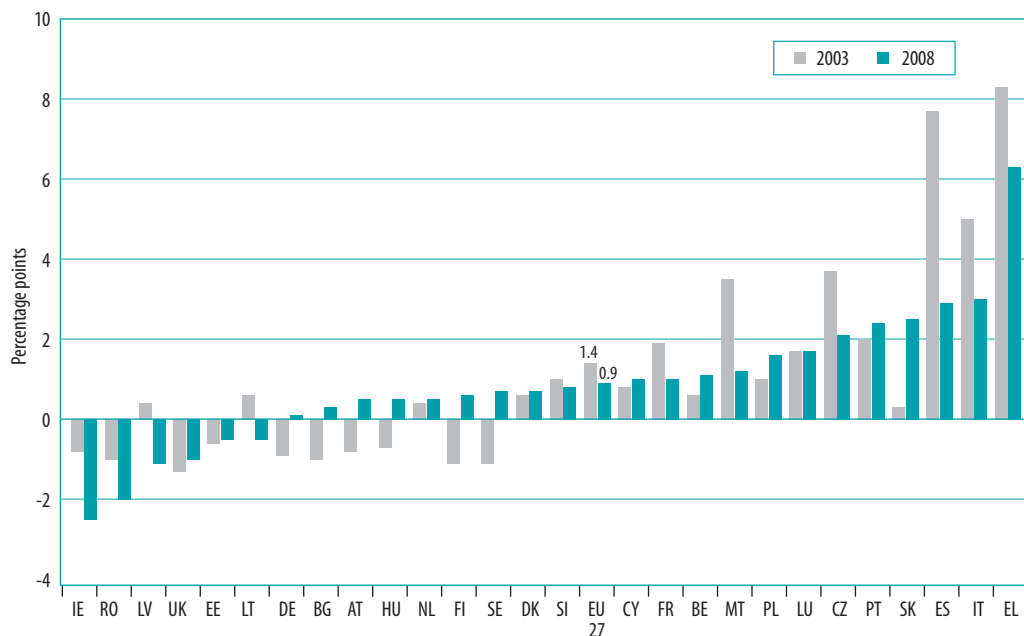
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States – 2008



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 – 2003 and 2008

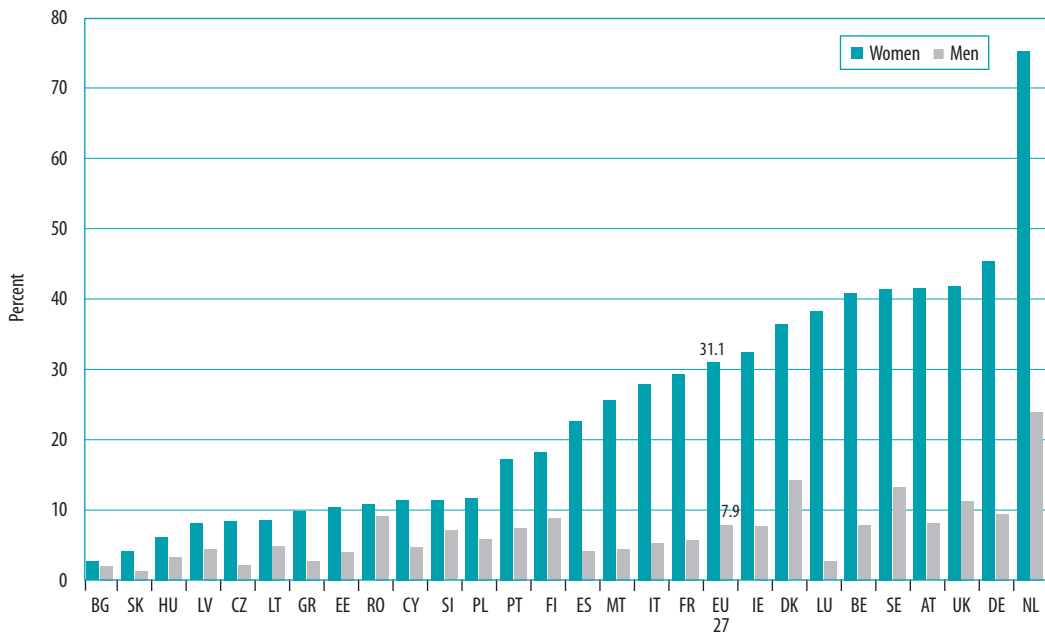
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

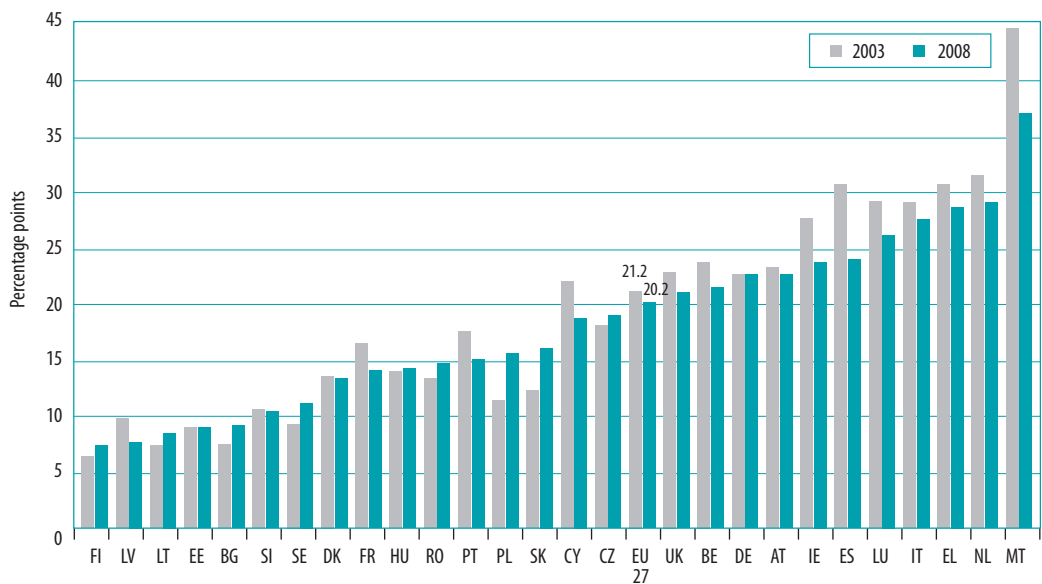
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over) in EU Member States – 2008



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

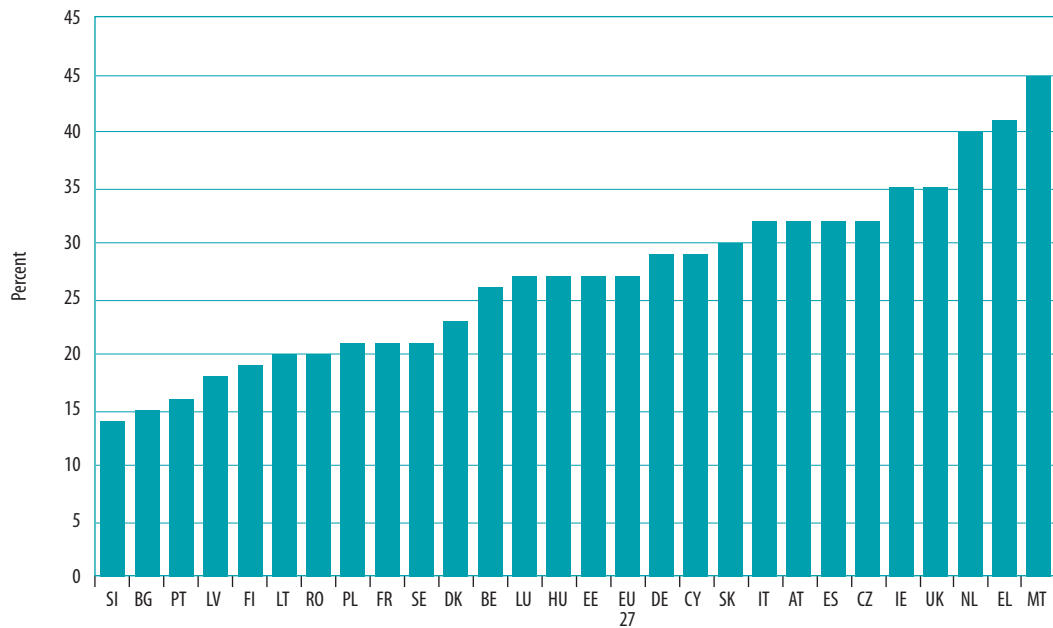
Absolute gender gap in employment rates, measured in full time equivalent (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2003 and 2008 (Difference between men's and women's employment rates)



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

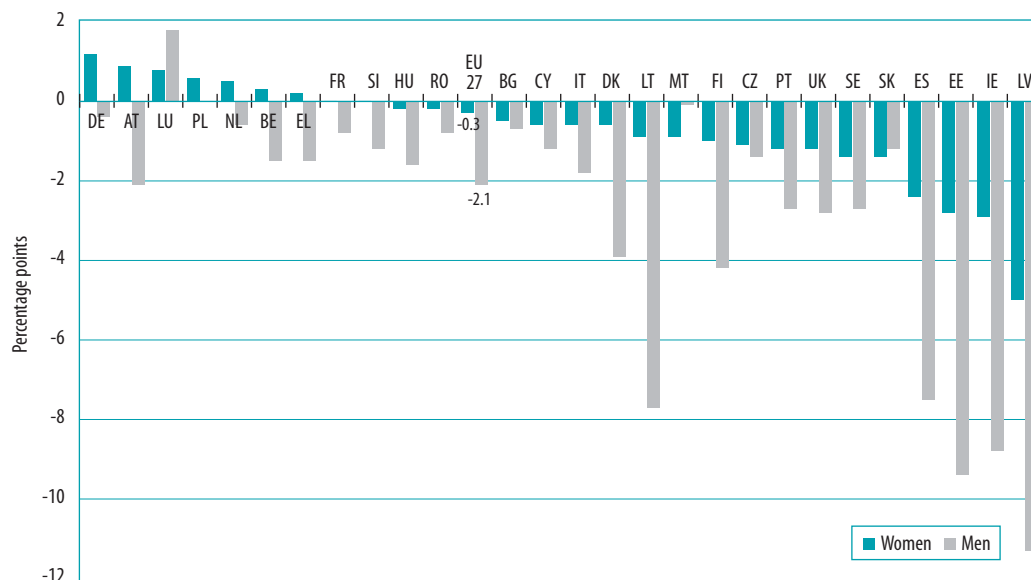
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

Potential growth in GDP in the EU Member States following a transition to full equality in the labour market, in % of GDP



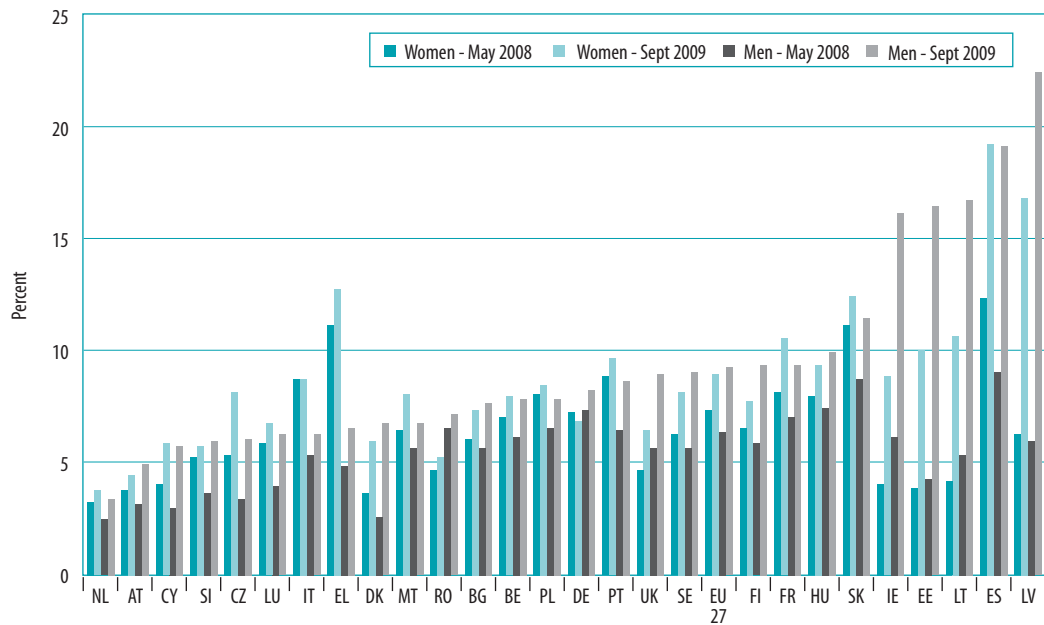
Source: Löfström, Å. 'Gender equality, economic growth and employment, 2009'. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009. These figures are an estimation of the potential increase in GDP that would occur following the elimination of gender gaps, i.e. if women's rates were to reach the level of men's rates in terms of employment, part-time work and productivity (measured by wages).

Evolution of employment rates between 2008 and 2009 (second quarter) for women and men (aged 15-64) in EU Member States



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), quarterly data.

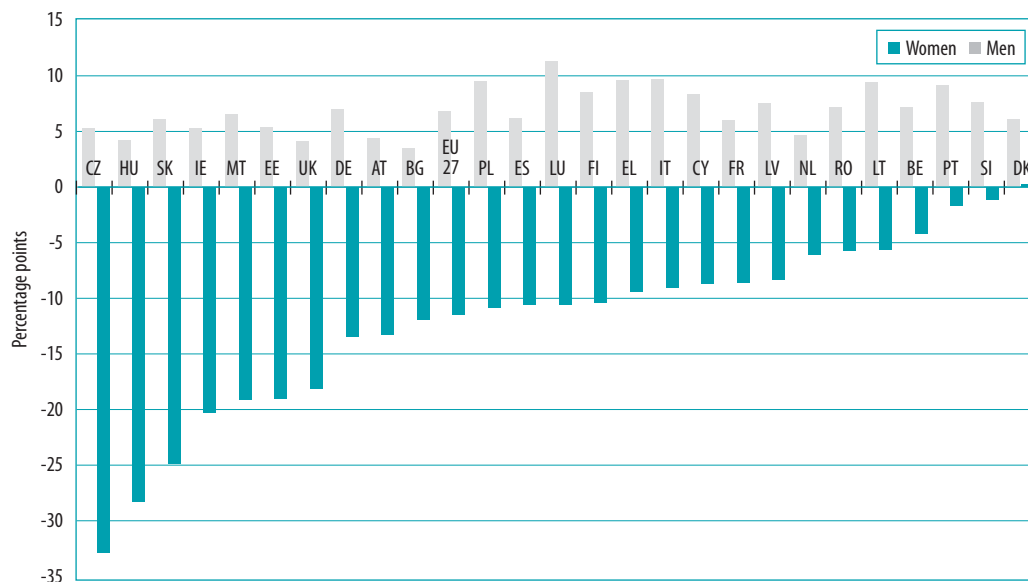
Unemployment rates among women and men in EU Member States, in May 2008 and September 2009 ⁽¹⁾, seasonally adjusted, in %



Notes: Eurostat, Labour Force Survey.

(1) Exception to the reference period : UK : July 2009; EL, LT, RO : 2nd quarter 2009; EE : 3rd quarter.

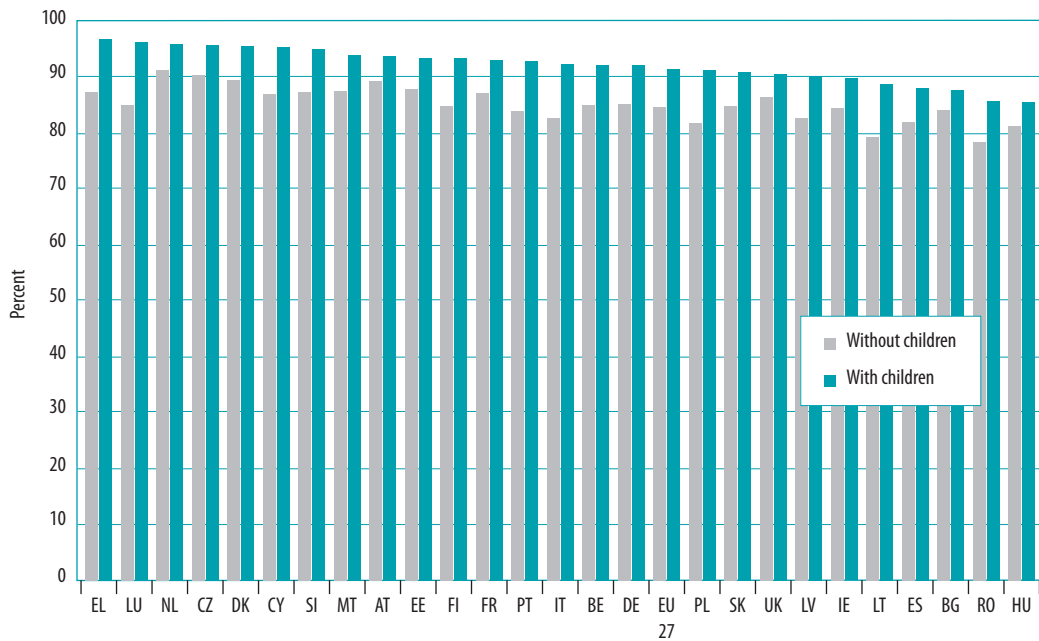
Employment impact of parenthood for women and men (aged 25-49) in 2008 Difference in percentage points in employment rates with presence of a child under 12 and without the presence of any children



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

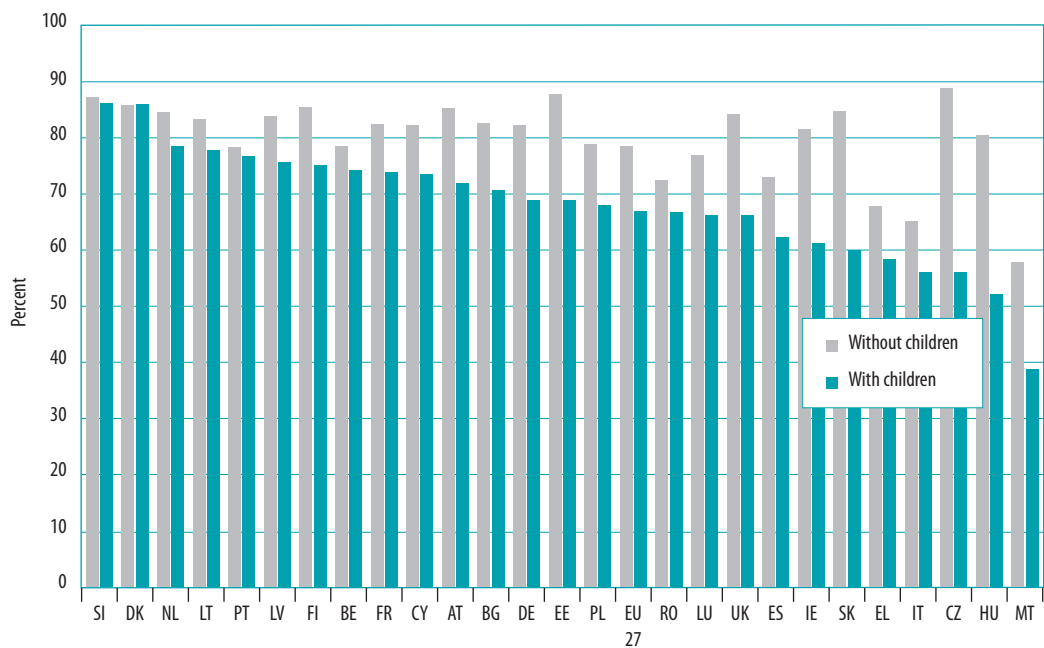
Notes: no data available for SE.

Employment rates of men aged 25-49, depending on whether they have children (under 12) – 2008



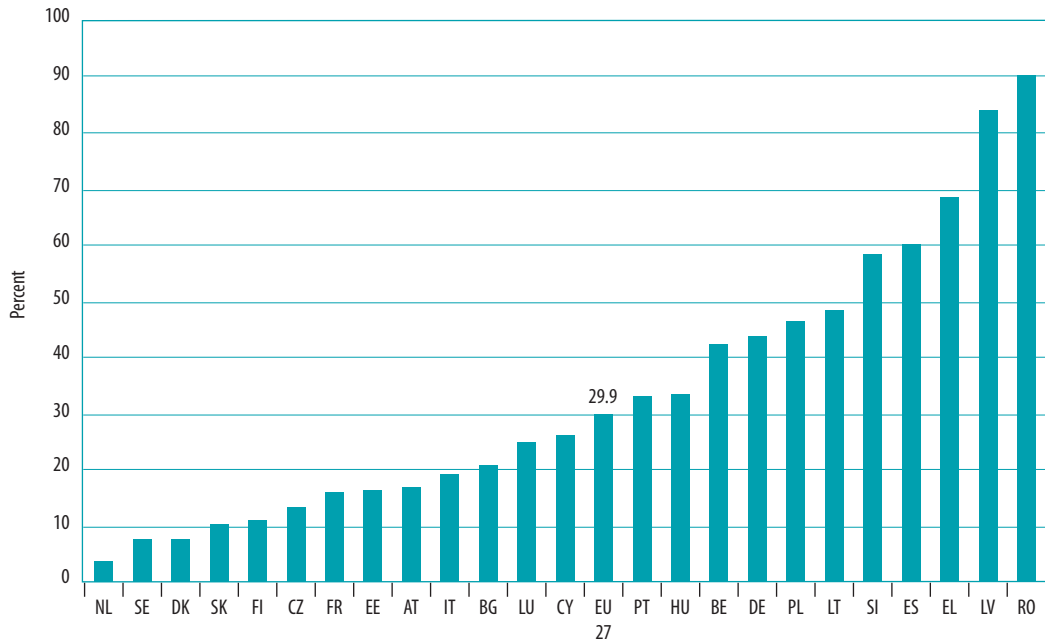
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for SE.

Employment rates of women aged 25-49, depending on whether they have children (under 12) – 2008



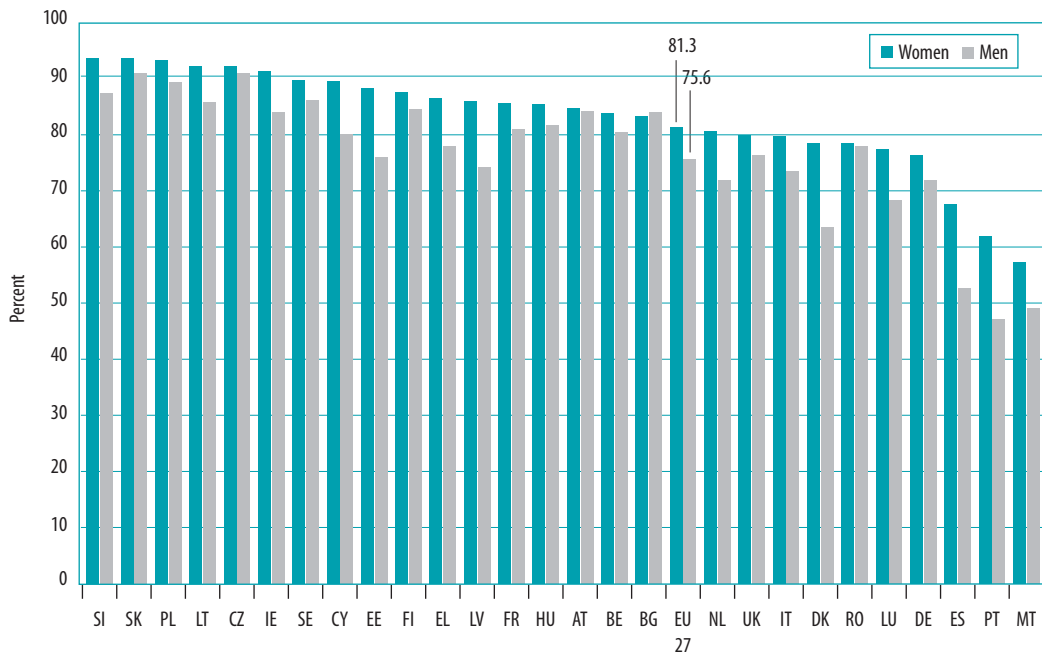
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for SE.

Inactivity and part-time work among women due to the lack of care services for children and other dependent persons (% of total female population having care responsibilities), in 2008



Source: Eurostat - Labour Force Survey. IE, MT, UK : data not available.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20-24, in EU Member States – 2008

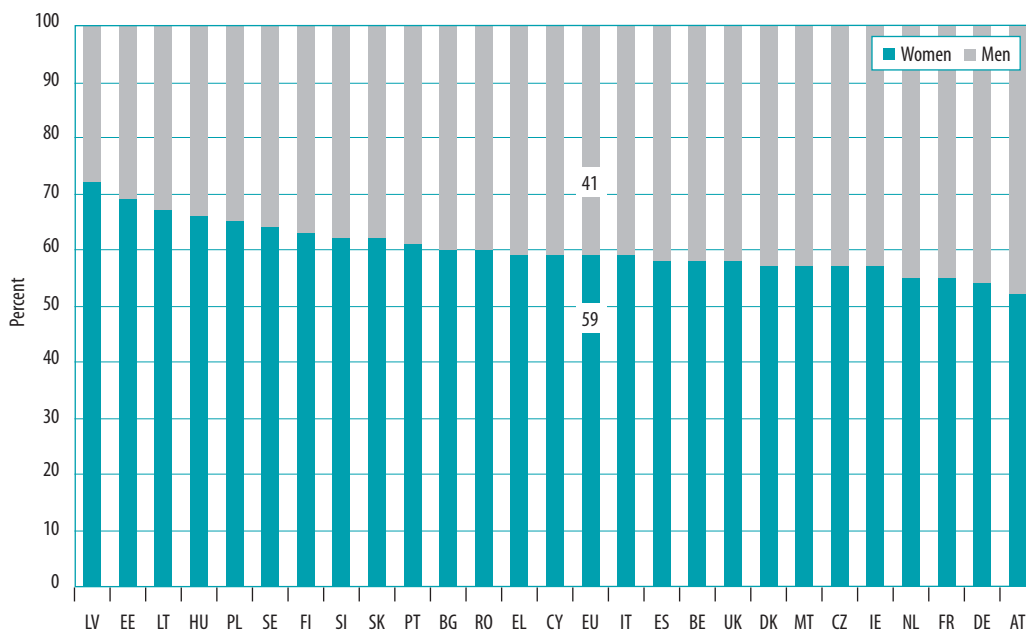


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: FI: provisional values.

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 lead to lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

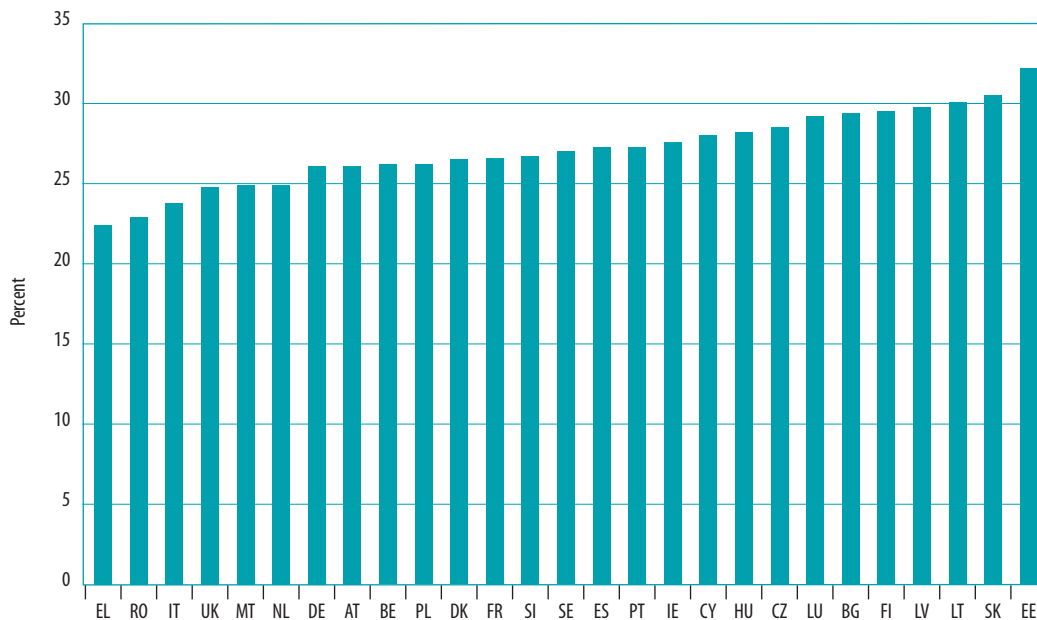
Sex distribution of tertiary education graduates, for EU Member States, in 2007



Source: Eurostat, Education statistics.

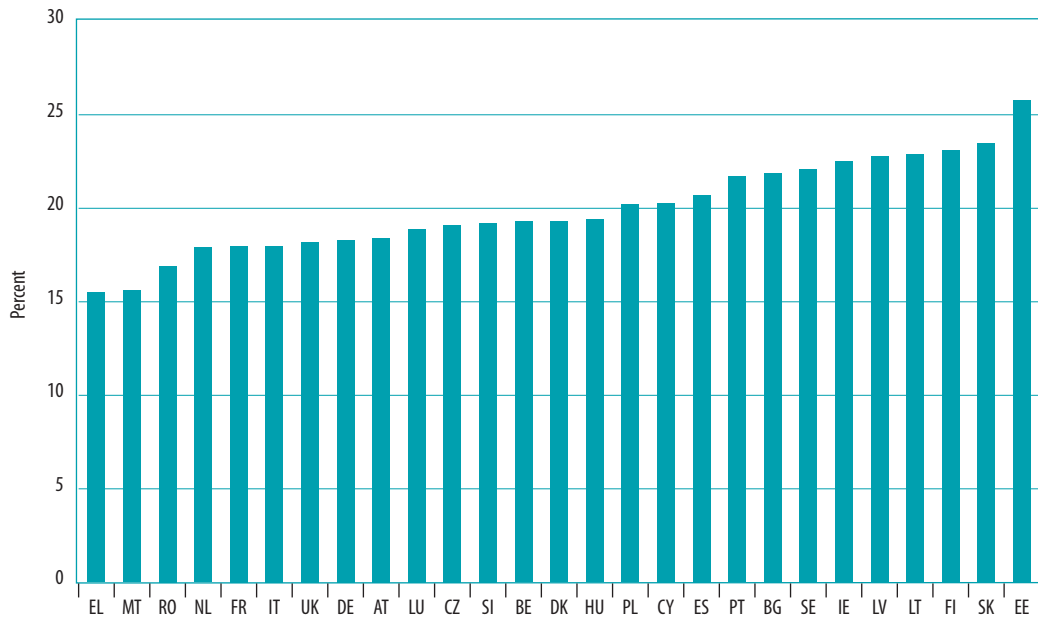
Note: LU: no data available. The EU-27 value is calculated on the basis of all countries except LU.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2008



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).

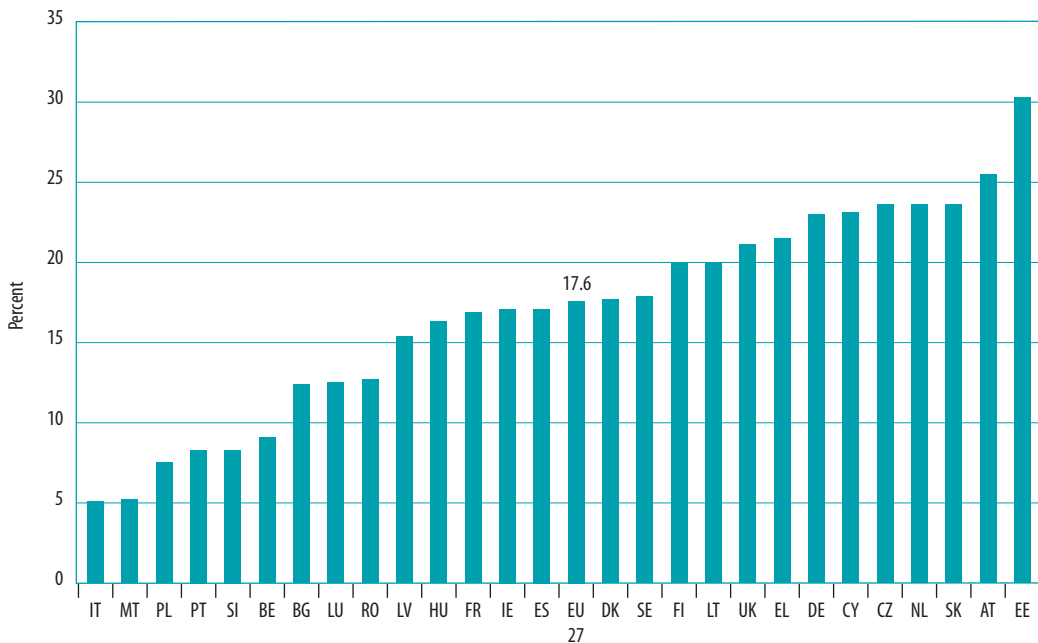
Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2008



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).

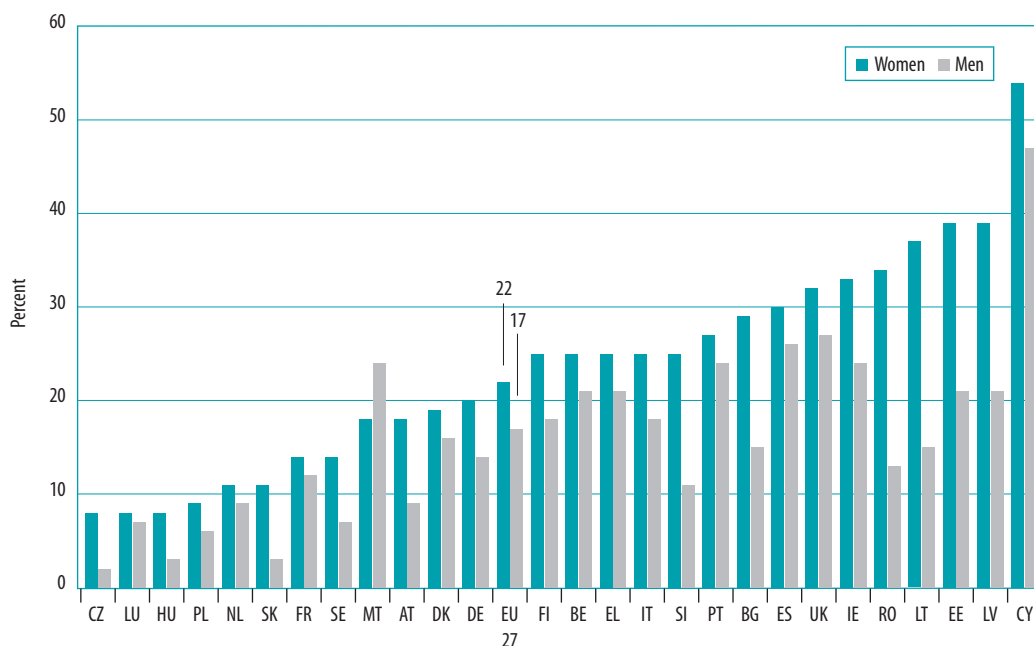
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States – 2007

(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.

At-risk-of-poverty rate after social transfers ⁽¹⁾ for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member States, 2007

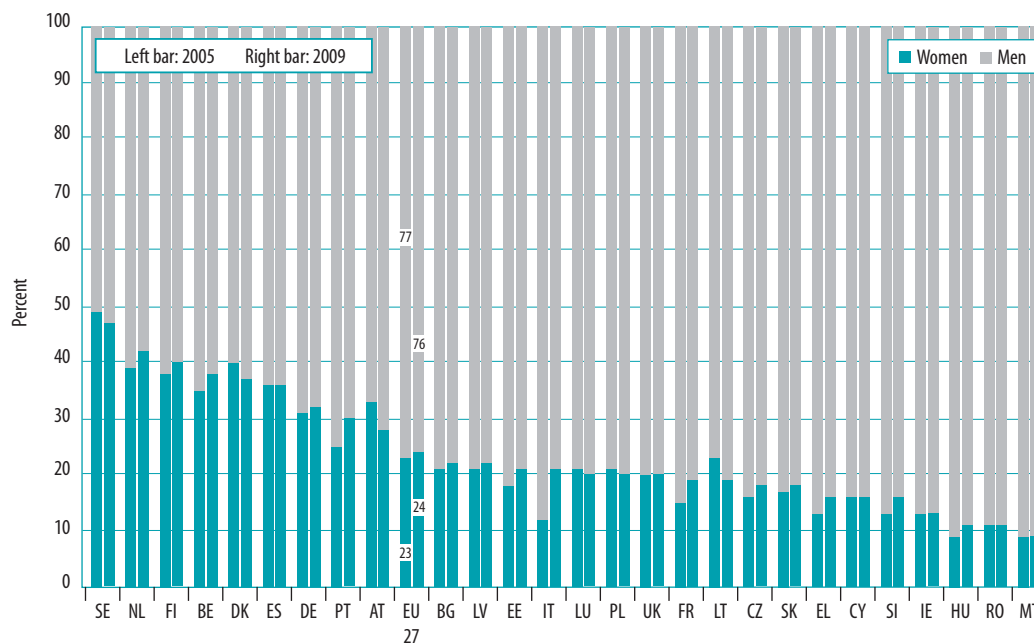


Source: Eurostat. SILC.

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 sexes are based on the assumption of equal sharing of resources within households.

Source: EU-27: SILC 2007, Income data 2006; except for UK, income year 2007 and for IE moving income reference period (2006-2007). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

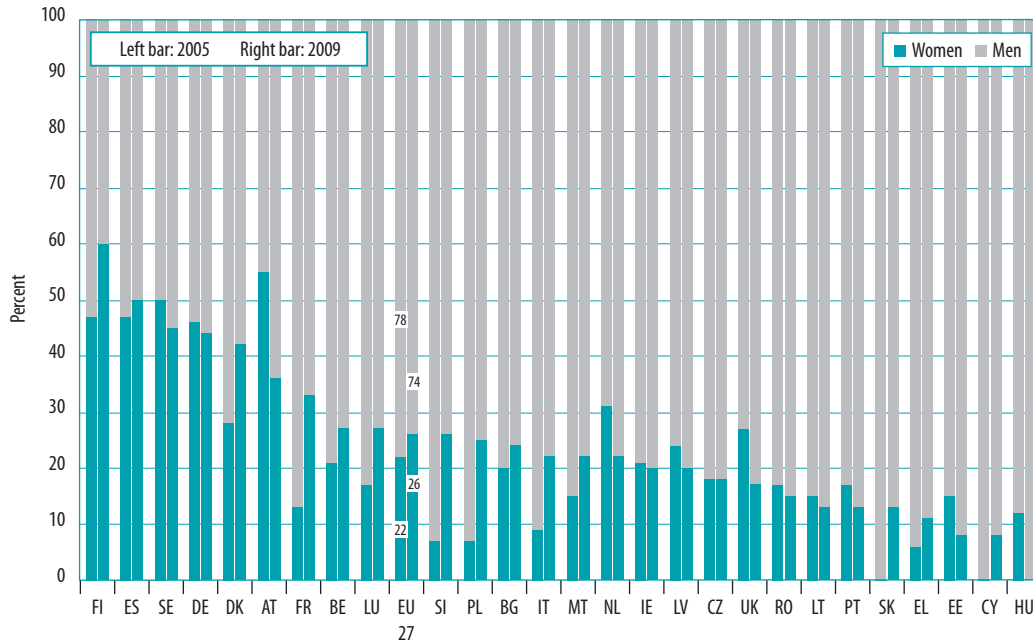
Sex distribution of members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - in 2005 and 2009 ⁽¹⁾



Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision-making

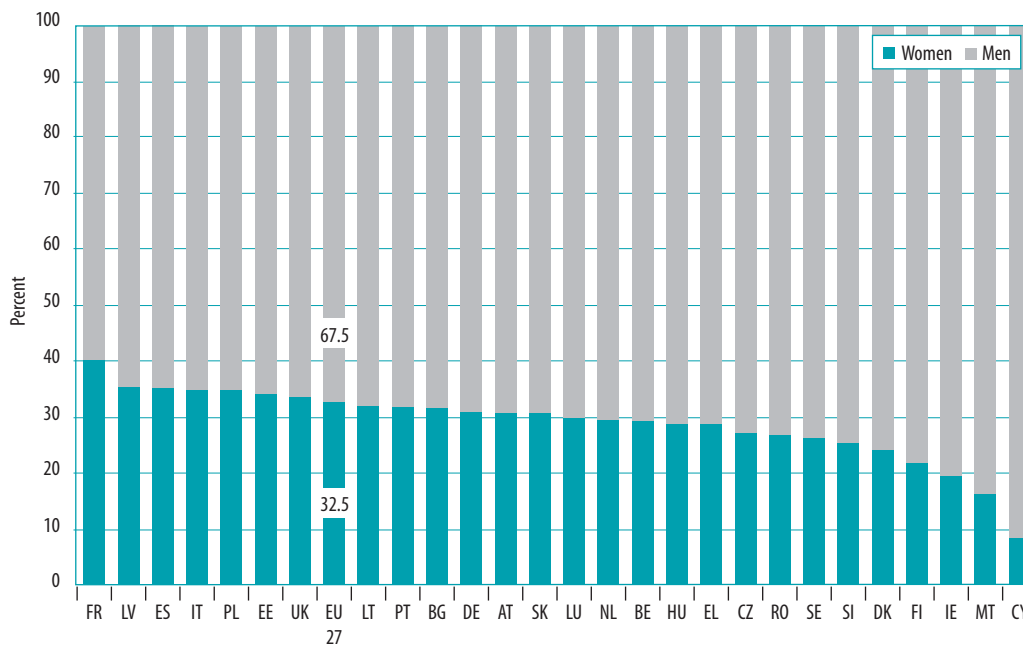
NB: (1) Data for 2009 were collected in August 2009. The indicator was developed as part of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States – in 2005 and 2009 ⁽¹⁾



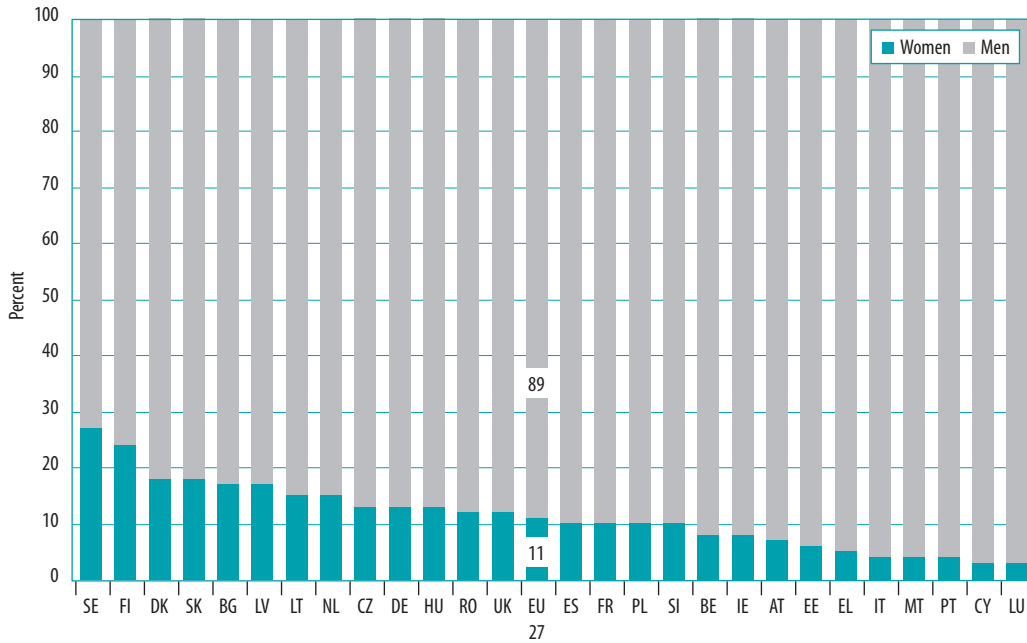
Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision-making
 NB: (1) Data for 2005 were collected in August 2005 and data for 2009 were collected in August 2009. The indicator has been developed as part of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government who has a seat in the cabinet.

Sex distribution of leaders of businesses, in 2008



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 2009



Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision-making. Data were collected in August 2009. 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 — 2003 and 2008						
	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	54.9	59.1	70.3	72.8	15.4	13.7
Belgium	51.8	56.2	67.3	68.6	15.5	12.4
Bulgaria	49	59.5	56	68.5	7	9
Czech Republic	56.3	57.6	73.1	75.4	16.8	17.8
Denmark	70.5	74.3	79.6	81.9	9.1	7.6
Germany	58.9	65.4	70.9	75.9	12	10.5
Estonia	59	66.3	67.2	73.6	8.2	7.3
Ireland	55.7	60.2	75.2	74.9	19.5	14.7
Greece	44.3	48.7	73.4	75	29.1	26.3
Spain	46.3	54.9	73.2	73.5	26.9	18.6
France	58.2	60.4	69.9	69.6	11.7	9.2
Italy	42.7	47.2	69.6	70.3	26.9	23.1
Cyprus	60.4	62.9	78.8	79.2	18.4	16.3
Latvia	57.9	65.4	66.1	72.1	8.2	6.7
Lithuania	58.4	61.8	64	67.1	5.6	5.3
Luxembourg	50.9	55.1	73.3	71.5	22.4	16.4
Hungary	50.9	50.6	63.5	63	12.6	12.4
Malta	33.6	37.4	74.5	72.5	40.9	35.1
Netherlands	66	71.1	81.1	83.2	15.1	12.1
Austria	61.6	65.8	76.4	78.5	14.8	12.7
Poland	46	52.4	56.5	66.3	10.5	13.9
Portugal	61.4	62.5	75	74	13.6	11.5
Romania	51.5	52.5	63.8	65.7	12.3	13.2
Slovenia	57.6	64.2	67.4	72.7	9.8	8.5
Slovakia	52.2	54.6	63.3	70	11.1	15.4
Finland	65.7	69	69.7	73.1	4	4.1
Sweden	71.5	71.8	74.2	76.7	2.7	4.9
United Kingdom	65.3	65.8	77.8	77.3	12.5	11.5

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

Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States — 2003 and 2008						
	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	30.7	36.8	49.9	55	19.2	18.2
Belgium	18.7	26.3	37.8	42.8	19.1	16.5
Bulgaria	21	37.7	40.5	55.8	19.5	18.1
Czech Republic	28.4	34.4	57.5	61.9	29.1	27.5
Denmark	52.9	49.8	67.3	64.3	14.4	14.5
Germany	31.6	46.1	48.2	61.8	16.6	15.7
Estonia	47.3	60.3	58.9	65.2	11.6	4.9
Ireland	33.1	41.1	64.6	66.1	31.5	25
Greece	25.5	27.5	58.7	59.1	33.2	31.6
Spain	23.3	31.1	59.2	60.9	35.9	29.8
France	33.3	36.0	40.8	40.5	7.5	4.5
Italy	18.5	24	42.8	45.5	24.3	21.5
Cyprus	32.7	39.4	68.9	70.9	36.2	31.5
Latvia	38.8	56.7	51.3	63.1	12.5	6.4
Lithuania	36.7	47.8	55.3	60.2	18.6	12.4
Luxembourg	20.6	29.3	39.7	38.7	19.1	9.4
Hungary	21.8	25.7	37.8	38.5	16	12.8
Malta	13	12.5	53.8	46.4	40.8	33.9
Netherlands	31.8	42.2	56.7	63.7	24.9	21.5
Austria	20.8	30.8	40.4	51.8	19.6	21
Poland	19.8	20.7	35.2	44.1	15.4	23.4
Portugal	42.4	43.9	62.1	58.5	19.7	14.6
Romania	33.3	34.4	43.5	53	10.2	18.6
Slovenia	14.6	21.1	33.2	44.7	18.6	23.6
Slovakia	11.2	24.2	41	56.7	29.8	32.5
Finland	48.3	55.8	51	57.1	2.7	1.3
Sweden	66.3	66.7	70.8	73.4	4.5	6.7
United Kingdom	46.3	49	64.8	67.3	18.5	18.3

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

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States — 2003 and 2008						
In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate						
	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	9.8	7.5	8.4	6.6	1.4	0.9
Belgium	8	7.6	7.4	6.5	0.6	1.1
Bulgaria	13.2	5.8	14.2	5.5	-1	0.3
Czech Republic	9.6	5.6	5.9	3.5	3.7	2.1
Denmark	5.7	3.7	5.1	3	0.6	0.7
Germany	9.3	7.5	10.2	7.4	-0.9	0.1
Estonia	10.4	5.3	11	5.8	-0.6	-0.5
Ireland	4	4.6	4.8	7.1	-0.8	-2.5
Greece	14.3	11.4	6	5.1	8.3	6.3
Spain	15.9	13	8.2	10.1	7.7	2.9
France	9.6	7.9	7.7	6.9	1.9	1
Italy	11.9	8.5	6.9	5.5	5	3
Cyprus	4.6	4.2	3.8	3.2	0.8	1
Latvia	10.8	6.9	10.4	8	0.4	-1.1
Lithuania	13.2	5.6	12.6	6.1	0.6	-0.5
Luxembourg	4.7	6	3	4.3	1.7	1.7
Hungary	5.4	8.1	6.1	7.6	-0.7	0.5
Malta	9.9	6.8	6.4	5.6	3.5	1.2
Netherlands	3.8	3	3.4	2.5	0.4	0.5
Austria	4.3	4.1	5.1	3.6	-0.8	0.5
Poland	19.9	8	18.9	6.4	1	1.6
Portugal	7.2	9	5.2	6.6	2	2.4
Romania	6.4	4.7	7.4	6.7	-1	-2
Slovenia	7	4.8	6	4	1	0.8
Slovakia	17.3	10.9	17	8.4	0.3	2.5
Finland	9.9	6.7	11	6.1	-1.1	0.6
Sweden	5	6.6	6.1	5.9	-1.1	0.7
United Kingdom	4.1	5.1	5.4	6.1	-1.3	-1

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 — 2003 and 2008				
	Women		Men	
	2003	2008	2003	2008
EU-27	29.1	31.1	6.8	7.9
Belgium	39.7	40.9	6.3	7.9
Bulgaria	2.9	2.7	2	2
Czech Republic	8.5	8.5	2.3	2.2
Denmark	32.0	36.5	11.4	14.2
Germany	40.8	45.4	6.1	9.4
Estonia	10.6	10.4	5.5	4.1
Ireland	31.3	32.4	6.7	7.8
Greece	7.4	9.9	2.1	2.8
Spain	17.4	22.7	2.7	4.2
France	29.7	29.4	5.6	5.8
Italy	17.2	27.9	3.3	5.3
Cyprus	13.2	11.4	5.5	4.8
Latvia	13.7	8.1	6.5	4.5
Lithuania	11.2	8.6	7	4.9
Luxembourg	30.7	38.3	1.6	2.7
Hungary	6.1	6.2	2.8	3.3
Malta	21.0	25.6	4.2	4.5
Netherlands	74.2	75.3	22	23.9
Austria	35.4	41.5	4.8	8.1
Poland	13.1	11.7	7.9	5.9
Portugal	17.3	17.2	7.1	7.4
Romania	13.0	10.8	11.1	9.1
Slovenia	8.5	11.4	4.9	7.1
Slovakia	3.7	4.2	1.3	1.4
Finland	17.8	18.2	8.3	8.9
Sweden	35.4	41.4	11.3	13.3
United Kingdom	44.2	41.8	10.4	11.3

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

Employment rates (women and men aged 15-64) measured in full-time equivalent rates, in EU Member States — 2003 and 2008						
	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	47.7	50.7	68.9	70.9	21.2	20.2
Belgium	42.9	46.9	66.7	68.4	23.8	21.5
Bulgaria	48.8	59	56.3	68.2	7.5	9.2
Czech Republic	55.1	56.1	73.2	75.1	18.1	19
Denmark	61.8	63.8	75.4	77.2	13.6	13.4
Germany	46.2	49.5	68.9	72.2	22.7	22.7
Estonia	57	64.3	66	73.3	9	9
Ireland	46.7	51.1	74.4	74.9	27.7	23.8
Greece	43.2	47	73.9	75.7	30.7	28.7
Spain	41.9	49.1	72.6	73.1	30.7	24
France	51.8	53.7	68.3	67.8	16.5	14.1
Italy	39.9	41.8	69	69.4	29.1	27.6
Cyprus	57.2	60.3	79.3	79.1	22.1	18.8
Latvia	56.5	66	66.3	73.7	9.8	7.7
Lithuania	58.4	60.3	65.8	68.8	7.4	8.5
Luxembourg	43.7	47.7	72.9	73.9	29.2	26.2
Hungary	50	49.2	64	63.5	14	14.3
Malta	30.6	34.5	75.3	71.6	44.7	37.1
Netherlands	41.7	45.4	73.2	74.5	31.5	29.1
Austria	51.6	52.1	74.9	74.8	23.3	22.7
Poland	44.7	50.6	56.1	66.2	11.4	15.6
Portugal	57.9	59.3	75.5	74.4	17.6	15.1
Romania	51.8	51.6	65.2	66.3	13.4	14.7
Slovenia	55.5	60.8	66.1	71.2	10.6	10.4
Slovakia	50.9	52.9	63.2	69	12.3	16.1
Finland	62	65	68.4	72.4	6.4	7.4
Sweden	63	62.5	72.3	73.7	9.3	11.2
United Kingdom	50.7	52.2	73.6	73.3	22.9	21.1

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

Potential growth in GDP in the EU Member States following a transition to full equality in the labour market, in % of GDP	
EU-27 (non weighted average)	27
Belgium	26
Bulgaria	15
Czech Republic	32
Denmark	23
Germany	29
Estonia	27
Ireland	35
Greece	41
Spain	32
France	21
Italy	32
Cyprus	29
Latvia	18
Lithuania	20
Luxembourg	27
Hungary	27
Malta	45
Netherlands	40
Austria	32
Poland	21
Portugal	16
Romania	20
Slovenia	14
Slovakia	30
Finland	19
Sweden	21
United Kingdom	35

Source: Löfström, Å., 'Gender equality, economic growth and employment, 2009'. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009. These figures are an estimation of the potential increase in GDP that would occur following the elimination of gender gaps, i.e. if women's rates were to reach the level of men's rates in terms of employment, part-time work and productivity (measured by wages).

Evolution of employment rates between 2008 and 2009 (second quarter) for women and men (aged 15-64) in EU Member States				
	Women		Men	
	2008-II	2009-II	2008-II	2009-II
EU-27	59.1	58.8	73.0	70.9
Belgium	55.7	56	68.3	66.8
Bulgaria	59.5	59	68.4	67.7
Czech Republic	57.8	56.7	75.3	73.9
Denmark	74.4	73.8	82.4	78.5
Germany	65	66.2	75.6	75.2
Estonia	66.1	63.3	73.8	64.4
Ireland	60.5	57.6	75.6	66.8
Greece	49	49.2	75.4	73.9
Spain	55.2	52.8	74.4	66.9
France	60.6	60.6	69.7	68.9
Italy	47.5	46.9	70.8	69
Cyprus	63.3	62.7	79.3	78.1
Latvia	66.2	61.2	72.9	61.6
Lithuania	61.3	60.4	68	60.3
Luxembourg	55.8	56.6	72.8	74.6
Hungary	50.1	49.9	63.1	61.5
Malta	38.5	37.6	71.6	71.5
Netherlands	70.9	71.4	83.3	82.7
Austria	65.7	66.6	79	76.9
Poland	52.1	52.7	66	66
Portugal	63.1	61.9	74.3	71.6
Romania	53.1	52.9	66.4	65.6
Slovenia	63.7	63.7	72.6	71.4
Slovakia	54.2	52.8	69.2	68
Finland	70	69	74.7	70.5
Sweden	72.3	70.9	77.2	74.5
United Kingdom	65.9	64.7	77.4	74.6

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), quarterly data.

Unemployment rates among women and men in EU Member States, in May 2008 and September 2009 ⁽¹⁾ , seasonally adjusted, in % (In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate)						
	Women		Men		Gender gap	
	May 2008	Sept. 2009	May 2008	Sept. 2009	May 2008	Sept. 2009
EU-27	7.4	9	6.4	9.3	1	-0.3
Belgium	7.1	8	6.2	7.9	0.9	0.1
Bulgaria	6.1	7.4	5.7	7.7	0.4	-0.3
Czech Republic	5.4	8.2	3.4	6.1	2	2.1
Denmark	3.7	6	2.6	6.8	1.1	-0.8
Germany	7.3	6.9	7.4	8.3	-0.1	-1.4
Estonia	3.9	11.9	4.3	18.4	-0.4	-6.4
Ireland	4.1	8.9	6.2	16.2	-2.1	-7.3
Greece	11.2	12.8	4.9	6.6	6.3	6.2
Spain	12.4	19.3	9.1	19.2	3.3	0.1
France	8.2	10.6	7.1	9.4	1.1	1.2
Italy	8.8	9.2	5.4	6.9	3.4	2.5
Cyprus	4.1	5.9	3	5.8	1.1	0.1
Latvia	6.3	16.9	6	22.5	0.3	-5.6
Lithuania	4.2	10.8	5.4	16.8	-1.2	-6.1
Luxembourg	5.9	6.8	4	6.3	1.9	0.5
Hungary	8	9.4	7.5	10	0.5	-0.6
Malta	6.5	8.1	5.7	6.8	0.8	1.3
Netherlands	3.3	3.8	2.5	3.5	0.8	0.4
Austria	3.8	4.5	3.2	5	0.6	-0.5
Poland	8.1	8.5	6.6	7.9	1.5	0.6
Portugal	8.9	9.7	6.5	8.7	2.4	1
Romania	4.7	5.3	6.6	7.2	-1.9	-1.9
Slovenia	5.3	5.8	3.7	6	1.6	-0.2
Slovakia	11.2	12.5	8.8	11.5	2.4	1
Finland	6.6	7.9	5.9	9.3	0.7	-1.6
Sweden	6.4	8.3	5.8	9.1	0.6	-0.9
United Kingdom	4.8	6.5	5.7	9	-0.9	-2.5

Notes: Eurostat, Labour Force Survey. (1) Exception to the reference period: UK: July 2009; EE, EL, IT, LT, RO: 2nd quarter 2009; EE: 3rd quarter.

Employment rates of women and men (aged 25-49), with or without children (under 12) in 2008						
	With children		Without children		Difference (in p.p.)	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU-27	67.0	91.6	78.5	84.8	-11.5	6.8
Belgium	74.3	92.3	78.5	85.2	-4.2	7.2
Bulgaria	70.7	87.8	82.6	84.3	-11.9	3.5
Czech Republic	56.0	95.9	88.8	90.6	-32.9	5.3
Denmark	86.0	95.8	85.8	89.7	0.2	6.1
Germany	68.9	92.3	82.3	85.3	-13.4	7.0
Estonia	68.8	93.5	87.8	88.1	-19.0	5.4
Ireland	61.2	89.9	81.5	84.6	-20.3	5.3
Greece	58.4	97.0	67.8	87.5	-9.4	9.6
Spain	62.3	88.2	72.9	82.1	-10.6	6.2
France	73.8	93.3	82.4	87.3	-8.6	6.0
Italy	56.1	92.5	65.1	82.8	-9.0	9.7
Cyprus	73.6	95.6	82.2	87.2	-8.7	8.3
Latvia	75.6	90.4	83.9	82.9	-8.3	7.5
Lithuania	77.8	88.9	83.4	79.5	-5.6	9.4
Luxembourg	66.2	96.5	76.9	85.2	-10.6	11.3
Hungary	52.2	85.7	80.5	81.4	-28.3	4.2
Malta	38.8	94.1	57.8	87.6	-19.1	6.5
Netherlands	78.5	96.0	84.6	91.4	-6.1	4.6
Austria	71.9	93.9	85.2	89.5	-13.3	4.4
Poland	68.0	91.5	78.8	82.0	-10.8	9.5
Portugal	76.7	93.1	78.4	84.0	-1.7	9.1
Romania	66.8	85.8	72.5	78.6	-5.7	7.2
Slovenia	86.1	95.1	87.2	87.5	-1.1	7.6
Slovakia	59.9	91.0	84.8	84.9	-24.9	6.1
Finland	75.1	93.5	85.5	84.9	-10.4	8.5
United Kingdom	66.2	90.7	84.3	86.6	-18.1	4.1

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual average. Note: no data available for SE.

Inactivity and part-time work among women due to the lack of care services for children and other dependent persons (% of total female population having care responsibilities), in 2008	
	2008
EU-27	29.9
Belgium	42.4
Bulgaria	20.8
Czech Republic	13.3
Denmark	7.5
Germany	43.8
Estonia	16.3
Greece	68.5
Spain	60.1
France	15.9
Italy	19.1
Cyprus	26.2
Latvia	84
Lithuania	48.4
Luxembourg	24.9
Hungary	33.4
Netherlands	3.7
Austria	16.9
Poland	46.4
Portugal	33
Romania	90.2
Slovenia	58.4
Slovakia	10.2
Finland	11
Sweden	7.5

Source: Eurostat, Labour Force Survey. IE, MT, UK: data not available.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 – 24, in EU Member States — 2003 and 2008				
	Women		Men	
	2003	2008	2003	2008
EU-27	79.4	81.3	74.4	75.6
Belgium	84.6	83.9	77.9	80.5
Bulgaria	77.3	83.4	75.4	84.0
Czech Republic	91.5	92.2	92.8	91.0
Denmark	78.5	78.6	73.8	63.6
Germany	73.4	76.4	71.6	71.9
Estonia	85.1	88.3	77.9	76.0
Ireland	88.5	91.3	81.6	84.1
Greece	86.8	86.6	76.6	78.0
Spain	69.2	67.6	55.5	52.7
France	83.0	85.7	79.7	81.0
Italy	75.1	79.7	66.8	73.5
Cyprus	87.0	89.5	71.3	80.1
Latvia	80.9	86.0	70.1	74.3
Lithuania	87.9	92.3	80.6	85.9
Luxembourg	75.6	77.4	69.7	68.3
Hungary	86.1	85.5	83.4	81.7
Malta	48.8	57.3	41.3	49.1
Netherlands	78.0	80.6	72.0	71.9
Austria	83.4	84.8	85.1	84.2
Poland	92.8	93.3	87.9	89.3
Portugal	55.5	61.9	40.4	47.1
Romania	75.7	78.6	74.3	77.9
Slovenia	94.0	93.6	87.7	87.4
Slovakia	94.5	93.6	93.7	91.0
Finland	87.6	87.6	83.0	84.6
Sweden	87.2	89.7	84.3	86.2
United Kingdom	78.9	80.0	78.4	76.4

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

NB: FI: provisional values for 2008. DK, FR, HU, LU and MT: 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 lead to lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

Sex distribution of tertiary education graduates, for EU Member States, in 2007		
	Women	Men
EU-27	59	41
Belgium	58	42
Bulgaria	60	40
Czech Republic	57	43
Denmark	57	43
Germany	54	46
Estonia	69	31
Ireland	57	43
Greece	59	41
Spain	58	42
France	55	45
Italy	59	41
Cyprus	59	41
Latvia	72	28
Lithuania	67	33
Hungary	66	34
Malta	57	43
Netherlands	55	45
Austria	52	48
Poland	65	35
Portugal	61	39
Romania	60	40
Slovenia	62	38
Slovakia	62	38
Finland	63	37
Sweden	64	36
United Kingdom	58	42

Source: Eurostat, Education statistics.

Note: LU: no data available. The EU-27 value is calculated on the basis of all countries except LU.

Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2003 and 2008				
	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2003	2008	2003	2008
Belgium	26.3	26.2	19.2	19.3
Bulgaria	27.8	29.4	19.3	21.9
Czech Republic	29.4	28.5	19.5	19.1
Denmark	27.4	26.5	18.3	19.3
Germany	26.7	26.1	18.2	18.3
Estonia	32.1	32.2	24	25.8
Ireland	27.1	27.6	21.1	22.5
Greece	21.7	22.4	15.9	15.5
Spain	26.4	27.3	20.2	20.7
France	26.3	26.6	17.2	18
Italy	22.3	23.8	15.7	18
Cyprus	28.6	28	18.1	20.3
Latvia	27.8	29.8	20.9	22.8
Lithuania	27.5	30.1	21.9	22.9
Luxembourg	24.7	29.2	18.6	18.9
Hungary	28.8	28.2	19.7	19.4
Malta	23.8	24.9	15.9	15.6
Netherlands	25.3	24.9	18	17.9
Austria	27.7	26.1	20.8	18.4
Poland	25.2	26.2	14.1	20.2
Portugal	27.4	27.3	22	21.7
Romania	11.8	22.9	14.3	16.9
Slovenia	27.2	26.7	17.8	19.2
Slovakia	30.5	30.5	22.7	23.5
Finland	29.5	29.5	21.9	23.1
Sweden	27.7	27	21.6	22.1
United Kingdom	26.5	24.8	18.9	18.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS) — Spring data (except for LU in 2003: annual average 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 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).

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States — 2007 and 2008 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)		
	2007	2008
EU-27	17.6	-
Belgium	9.1	-
Bulgaria	12.4	-
Czech Republic	23.6	26.2
Denmark	17.7	-
Germany	23.0	23.2
Estonia	30.3	-
Ireland	17.1	-
Greece	21.5	22.0
Spain	17.1	17.1
France	16.9	19.2
Italy	5.1	4.9
Cyprus	23.1	21.6
Latvia	15.4	13.4
Lithuania	20.0	21.6
Luxembourg	12.5	12.4
Hungary	16.3	17.5
Malta	5.2	-
Netherlands	23.6	-
Austria	25.5	25.5
Poland	7.5	14.3
Portugal	8.3	-
Romania	12.7	9.0
Slovenia	8.3	8.5
Slovakia	23.6	20.9
Finland	20.0	20.0
Sweden	17.9	17.1
United Kingdom	21.1	21.4

Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates. 2008: Provisional data for ES, CY, FR and FI.

At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States — 2007		
	Women	Men
EU-27	22	17
Belgium	25	21
Bulgaria	29	15
Czech Republic	8	2
Denmark	19	16
Germany	20	14
Estonia	39	21
Ireland	33	24
Greece	25	21
Spain	30	26
France	14	12
Italy	25	18
Cyprus	54	47
Latvia	39	21
Lithuania	37	15
Luxembourg	8	7
Hungary	8	3
Malta	18	24
Netherlands	11	9
Austria	18	9
Poland	9	6
Portugal	27	24
Romania	34	13
Slovenia	25	11
Slovakia	11	3
Finland	25	18
Sweden	14	7
United Kingdom	32	27

Source: Eurostat. EU-27: SILC 2007, Income data 2006; except for UK, income year 2007 and for IE moving income reference period (2006-2007). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values. 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 sexes are based on the assumption of equal sharing of resources within households.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States — distribution by sex 2005 and 2009				
	2005		2009	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	23	77	24	76
Belgium	35	65	38	62
Bulgaria	21	79	22	78
Czech Republic	16	84	18	82
Denmark	40	60	37	63
Germany	31	69	32	68
Estonia	18	82	21	79
Ireland	13	87	13	87
Greece	13	87	16	84
Spain	36	64	36	64
France	15	85	19	81
Italy	12	88	21	79
Cyprus	16	84	16	84
Latvia	21	79	22	78
Lithuania	23	77	19	81
Luxembourg	21	79	20	80
Hungary	9	91	11	89
Malta	9	91	9	91
Netherlands	39	61	42	58
Austria	33	67	28	72
Poland	21	79	20	80
Portugal	25	75	30	70
Romania	11	89	11	89
Slovenia	13	87	16	84
Slovakia	17	83	18	82
Finland	38	62	40	60
Sweden	49	51	47	53
United Kingdom	20	80	20	80

Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision making.
NB: Data for 2009 were collected in August 2009. The indicator was developed as part of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States — in 2005 and 2009				
	2005		2009	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	22	78	26	74
Belgium	21	79	27	73
Bulgaria	20	80	24	76
Czech Republic	18	82	18	82
Denmark	28	72	42	58
Germany	46	54	44	56
Estonia	15	85	8	92
Ireland	21	79	20	80
Greece	6	94	11	89
Spain	47	53	50	50
France	13	87	33	67
Italy	9	91	22	78
Cyprus	0	100	8	92
Latvia	24	76	20	80
Lithuania	15	85	13	87
Luxembourg	17	83	27	73
Hungary	12	88	0	100
Malta	15	85	22	78
Netherlands	31	69	22	78
Austria	55	45	36	64
Poland	7	93	25	75
Portugal	17	83	13	87
Romania	17	83	15	85
Slovenia	7	93	26	74
Slovakia	0	100	13	87
Finland	47	53	60	40
Sweden	50	50	45	55
United Kingdom	27	73	17	83

Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision making.
NB: Data for 2005 were collected in August 2005 and data for 2009 were collected in August 2009. The indicator was developed as part 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 who has a seat in the cabinet.

Sex distribution of leaders of businesses, in 2008		
	Women	Men
EU-27	32.5	67.5
Belgium	29.2	70.8
Bulgaria	31.4	68.6
Czech Republic	26.9	73.1
Denmark	24.0	76.0
Germany	30.8	69.2
Estonia	34.0	66.0
Ireland	19.2	80.8
Greece	28.5	71.5
Spain	35.1	64.9
France	40.0	60.0
Italy	34.7	65.3
Cyprus	8.2	91.8
Latvia	35.3	64.7
Lithuania	31.8	68.2
Luxembourg	29.6	70.4
Hungary	28.6	71.4
Malta	16.0	84.0
Netherlands	29.3	70.7
Austria	30.5	69.5
Poland	34.7	65.3
Portugal	31.7	68.3
Romania	26.7	73.3
Slovenia	25.2	74.8
Slovakia	30.5	69.5
Finland	21.6	78.4
Sweden	26.0	74.0
United Kingdom	33.4	66.6

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 2009		
	Women	Men
EU-27	11	89
Belgium	8	92
Bulgaria	17	83
Czech Republic	13	87
Denmark	18	82
Germany	13	87
Estonia	6	94
Ireland	8	92
Greece	5	95
Spain	10	90
France	10	90
Italy	4	96
Cyprus	3	97
Latvia	17	83
Lithuania	15	85
Luxembourg	3	97
Hungary	13	87
Malta	4	96
Netherlands	15	85
Austria	7	93
Poland	10	90
Portugal	4	96
Romania	12	88
Slovenia	10	90
Slovakia	18	82
Finland	24	76
Sweden	27	73
United Kingdom	12	88

Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision making. Data were collected in August 2009. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of the 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 2008									
	Turkey			Croatia			Former Yugoslav Republic of Macedonia		
	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap
Activity rate (15-64)	26.9	74.8	47.9	56.6	70	13.4	50.2	76.6	26.4
Employment rate (15-64)	24.3	67.7	43.4	50.7	65	14.3	32.9	50.7	17.8
Employment rate of older workers (55-64)	16.5	43	26.5	25.5	49	23.5	21.1	43	21.9
Unemployment rate 25-74	7.0	7.8	0.8	8.4	5.5	-2.9	30.9	30.3	-0.6
Unemployment in population aged 15-24	4.4	9.2	4.8	7.7	7.5	-0.2	16.1	24.1	8
Share of part-time workers	20.8	5.6	-15.2	11.5	6.7	-4.8	7.6	4.7	-2.9
Share of employees with temporary contracts	12.5	11.6	-0.9	12.3	11.9	-0.4	12.4	16.2	3.8
Educational attainment (upper secondary school, 20-24)	40.9	56.4	15.5	96.3	94.6	-1.7	77.6	81.7	4.1
Sex distribution of members of national parliaments ⁽¹⁾	9	91	-	24	76	-	32	68	-
Sex distribution of senior ministers in national governments ⁽¹⁾	7	93	-	20	80	-	9	91	-
Sex distribution of leaders of businesses	7	93	-	23.5	76.5	-	27.8	72.2	-
Share among members of boards of top quoted companies ⁽¹⁾	9	91	-	15	85	-	16	84	-

Source: Eurostat, LFS 2008, except (1), for which the source is European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Database on women and men in decision making (data collected in August 2009). The gender gap is always calculated as the value for men minus the value for women.

Commission européenne

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2010

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2010 — 50 p. — 21 x 29.7 cm

ISBN 978-92-79-14220-8

doi:10.2767/86985

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'UE, données pertinentes et présentation des politiques en la matière à l'appui. Le rapport de 2010 aborde plus particulièrement les défis à court et à long terme pour l'égalité des sexes dans le contexte de la crise économique. Il met également l'accent sur les défis liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la pauvreté, à l'inclusion sociale et à la violence contre les femmes.

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.



www.2010againstopoverty.eu

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

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement

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

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin d'information
électronique L'Europe sociale de la Commission européenne:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

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



■ Office des publications

ISBN 978-92-79-14220-8



9 789279 142208