



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 23.1.2008  
COM(2008) 10 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,  
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES  
RÉGIONS**

**L'égalité entre les femmes et les hommes - 2008**

## TABLE DES MATIÈRES

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | Introduction .....  | 3  |
| 2.   | Principales evolutions .....  | 3  |
| 2.1. | Ecarts entre femmes et hommes .....   | 3  |
| 2.2. | Développements politiques et législatifs.....   | 5  |
| 3.   | Défis et orientations stratégiques .....  | 6  |
| 3.1. | Des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique égale .....                                     | 7  |
| 3.2. | Des services de qualité en soutien à la conciliation .....  | 8  |
| 3.3. | La lutte contre les stéréotypes, soutien aux choix individuels .....  | 8  |
| 3.4. | Des mécanismes institutionnels en soutien aux engagements politiques et à la mise en œuvre de la législation..... | 9  |
| 4.   | Conclusions .....   | 9  |
|      | ANNEX.....  | 11 |

## **1. INTRODUCTION**

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

L'année 2007 aura été celle de la mise en œuvre d'un grand nombre d'actions annoncées en 2006 dans la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne, ainsi que le Pacte européen pour l'égalité du Conseil européen. Toutes ces actions convergent vers l'objectif de réaliser une égalité effective entre les femmes et les hommes, en agissant tant sur des aspects quantitatifs que qualitatifs. Par ailleurs, la Commission a apporté sa contribution à la création de principes communs de la flexicurité<sup>1</sup> afin notamment de soutenir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. L'année aura également été marquée par plusieurs célébrations et événements importants pour la politique d'égalité entre les femmes et les hommes: 50ème anniversaire de la politique européenne d'égalité entre les femmes et les hommes; année européenne de l'égalité des chances pour tous; dixième anniversaire de la signature du Traité d'Amsterdam, acte fondateur de la Stratégie européenne pour l'emploi et de l'approche intégrée de l'égalité dans les politiques communautaires.

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

## **2. PRINCIPALES EVOLUTIONS**

### **2.1. Ecart entre femmes et hommes**

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

---

<sup>1</sup> COM(2007)359

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

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

Plusieurs aspects de la qualité du travail des femmes restent problématiques. L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des dimensions de la qualité du travail identifiées par la Commission<sup>2</sup>. Or les indicateurs de rémunération, de ségrégation du marché du travail et de présence de femmes aux postes décisionnels ne signalent aucun progrès significatif depuis plusieurs années. Ainsi, **l'écart de rémunération** reste stable à 15% depuis 2003, et n'a baissé que d'un point depuis 2000. La **ségrégation sectorielle et occupationnelle** par sexe ne baisse pas et augmente même dans certains pays, signe que les femmes nouvellement entrées sur le marché du travail le sont dans des secteurs et professions déjà fortement féminisées. La présence de **femmes dirigeantes** dans les entreprises stagne à 33%, alors qu'elle ne progresse que très lentement au niveau politique, où seuls 23% des députés nationaux et 33% des députés européens sont des femmes.

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

En d'autres termes, il apparaît que les efforts importants fournis dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi afin de parvenir à une augmentation tant quantitative que qualitative ("more and better jobs") de l'emploi

---

<sup>2</sup> COM(2001)313

des femmes semblent avoir porté leurs fruits davantage sous l'aspect quantitatif que qualitatif.

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

## 2.2. Développements politiques et législatifs

La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>3</sup> a donné un nouvel élan à la politique communautaire dans ce domaine. La Commission assure le suivi des réalisations et des prévisions d'actions de la Feuille de route dans un **programme de travail**<sup>4</sup> annuel détaillé. Celui-ci indique notamment que d'important progrès ont été réalisés pour intégrer une perspective d'égalité dans les politiques de l'Union, en particulier dans les domaines prioritaires identifiés dans la Feuille de route.

La conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale est un élément central de l'égalité entre les femmes et les hommes et un domaine d'action prioritaire de la Feuille de route. Il est également un facteur essentiel de qualité du travail. La Commission a lancé fin 2006 une **consultation formelle des partenaires sociaux**<sup>5</sup> au niveau européen sur l'orientation possible d'une action communautaire dans ce domaine en vue d'améliorer ou compléter le cadre existant. La consultation a permis de dégager une convergence de vues des partenaires sociaux sur la nécessité de prendre des mesures, en particulier pour encourager les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale. La Commission a donc lancé le 30 mai 2007 la deuxième phase<sup>6</sup> de la consultation quant au contenu d'éventuelles propositions dans ce domaine. Celles-ci concernaient notamment l'amélioration des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental, ainsi que l'introduction de nouveaux types de congés (congé de paternité, d'adoption ou pour s'occuper de membres de la famille dépendants), ainsi que d'autres mesures non législatives. A l'issue de l'analyse des réponses, la Commission pourra, le cas échéant, déposer des propositions d'amélioration du cadre législatif actuel, compte tenu de l'ouverture d'éventuelles négociations entre partenaires sociaux et des résultats des analyses d'impact nécessaires.

Par ailleurs, la Commission a apporté son soutien<sup>7</sup> à **l'Alliance européenne pour les familles**, proposée par le Conseil européen de printemps, qui sera constituée d'une plate-forme d'échanges et de connaissances sur les politiques favorables aux familles et sur les bonnes pratiques des États membres, destinées à répondre aux défis du changement démographique.

---

<sup>3</sup> COM(2006)92

<sup>4</sup> SEC(2007)537

<sup>5</sup> SEC(2006)1245

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/consultations\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/consultations_en.htm)

<sup>7</sup> COM(2007)244

La législation a toujours joué un rôle central dans les progrès réalisés vers l'égalité des femmes et des hommes. En ce qui concerne la législation en matière d'**égalité de traitement**, les procédures en manquement engagées pour non-transposition de la directive 2002/73<sup>8</sup> sont clôturées, sauf dans un cas où la transposition reste partielle. L'analyse de la conformité des mesures nationales de transposition est maintenant en cours. Le premier stade de la procédure prévue à l'article 226 CE a été lancé en 2007. Cet exercice de contrôle de la conformité des législations nationales se poursuivra en 2008.

Malgré certains progrès, d'importants écarts persistent entre femmes et hommes sur le marché du travail et sont autant d'obstacles à l'objectif d'indépendance économique égale. En particulier, la Commission a montré son plein engagement à mettre tout en œuvre pour combattre **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes** dans une Communication adoptée le 18 juillet 2007<sup>9</sup>. Il s'agira notamment de développer les capacités d'analyse du phénomène, qui reste complexe et mal compris, afin de dégager des pistes d'action ciblées et d'identifier les améliorations possibles du cadre législatif existant. Par ailleurs, une action concertée, notamment dans le cadre du nouveau cycle de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi et des principes communs sur la flexicurité<sup>10</sup>, sera nécessaire pour éliminer tous les écarts subsistant sur le marché du travail.

La mise en place de **l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes** a progressé avec le soutien actif de la Commission. La nomination des membres du Conseil d'administration<sup>11</sup> a donné à l'Institut son organe décisionnel. L'Institut sera appelé à apporter un appui technique important aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

### 3. DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

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

Plus d'efforts doivent être menés pour parvenir à "plus d'emploi de qualité", en tenant compte de l'importance d'avoir une approche de flexicurité et de considérer l'impact

---

<sup>8</sup> Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

<sup>9</sup> COM(2007)424

<sup>10</sup> COM(2007)359

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

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

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

*L'amélioration quantitative de l'emploi doit aller de pair avec une amélioration qualitative<sup>12</sup>. Des emplois de qualité attirent les travailleurs et leur permettent d'exploiter pleinement leur potentiel productif et contribuent à améliorer la qualité de vie globale de la société. L'égalité entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de qualité du travail. Il s'agit tant d'éliminer les écarts persistant sur le marché du travail que d'aborder toutes les dimensions de la qualité dans une perspective de genre, y compris pour les questions de santé et de bien-être au travail.*

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

---

<sup>12</sup>

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

### 3.2. Des services de qualité en soutien à la conciliation

*La possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée<sup>13</sup> dépend tant d'une organisation du travail moderne, combinant flexibilité et sécurité dans une perspective de genre, que de la disponibilité de services accessibles, abordables et de qualité. Beaucoup d'attention a été accordée à l'amélioration de la disponibilité et de l'accessibilité de ces services, en particulier la garde d'enfants et les soins d'autres personnes dépendantes. Les aspects qualitatifs requièrent une attention équivalente, comme l'a notamment mis en évidence la consultation de la Commission sur l'inclusion active<sup>14</sup>.*

- Les efforts afin d'améliorer la disponibilité et l'accessibilité des services de garde d'enfants, en accord avec les objectifs de Barcelone<sup>15</sup>, et des services de soins des personnes dépendantes, devraient être poursuivis et intensifiés, tout en accordant une attention équivalente à la qualité de ces services, y compris en matière d'horaires;
- La qualité des services devrait être soutenue par une formation continue et l'amélioration des qualifications de leur personnel, ainsi que par la valorisation de ces emplois;
- La qualité des services d'intérêt général, notamment les services de transport, les administrations ou les services de l'emploi, devrait être garantie. Une attention particulière devrait être accordée à ce que la disponibilité de ces services soit compatible avec des horaires de travail à temps plein des hommes et des femmes ayant la responsabilité de personnes dépendantes;
- Il convient de s'assurer que le potentiel offert par les fonds structurels soit pleinement mis à contribution pour soutenir l'amélioration de l'accessibilité et la qualité des services favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour tous.

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

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

- La lutte contre les stéréotypes liés au genre doit commencer dès le plus jeune âge et devrait promouvoir les modèles de comportement qui valorisent les choix

---

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

<sup>14</sup> COM(2007)620

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



individuels des filières d'éducation et soutiennent l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans la répartition des tâches domestiques et familiales;

- Il est nécessaire de lever les barrières culturelles afin de faciliter l'accès des femmes et des hommes aux métiers non traditionnels, y compris parmi les postes décisionnels, et de soutenir pleinement les choix individuels;
- L'approche de la formation permanente, du développement professionnel et de l'orientation professionnelle devrait être exempte de tous stéréotypes. Les professionnels de la formation et de l'orientation professionnelle devraient être sensibilisés à la question;
- Les médias, de tous types, doivent être associés aux efforts pour combattre les images stéréotypées des femmes et des hommes et promouvoir une image réaliste de leurs compétences.

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

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

- Il est important de développer des outils de formation et de mise en œuvre permettant à tous les acteurs concernés d'intégrer une perspective de genre dans leurs domaines de compétence respectifs, y compris dans l'évaluation de l'impact spécifique des politiques sur les femmes et les hommes; il convient également de veiller à l'utilisation effective des outils existants, comme les manuels pour l'intégration d'une perspective de genre dans les politiques de l'emploi réalisés par la Commission<sup>16</sup>;
- Il est essentiel de développer les capacités des principaux acteurs et organismes œuvrant à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin qu'ils aient les compétences, les instruments et les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de leurs politiques;
- La mise en œuvre et le suivi des politiques doit être assuré par des indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs et des statistiques ventilées par sexe qui soient fiables, comparables et disponibles en temps utile.

## **4. CONCLUSIONS**

Afin de réaliser une égalité effective des femmes et des hommes, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, le Conseil européen est invité à demander instamment aux Etats membres de relever les défis décrits ci-dessus, en collaboration avec les

---

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

partenaires sociaux et la société civile. A la lumière du présent rapport une attention particulière devrait être accordée à:

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

## ANNEX

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

### **Employment rates**

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

### **Unemployment rates**

A similar trends could be evidenced in the evolution of unemployment rates, that dropped by 0.6 p.p. to 9.0% between 2001 and 2006 for women, whilst the decrease was limited to 0.1 p.p. for men to 7.6%. As a result, the gap between women's and men's unemployment rates narrowed from 1.9 p.p. in 2001 to 1.4 p.p. in 2006. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2001 (Spain, Italy, Cyprus, Germany, France and Poland).

### **Part-time work**

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

### **Reconciliation of professional, private and family life**

Parenthood has a significant long-term effect on women's participation to the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2006, the employment rate for women aged 20-49 was 62.4% when they had children under 12, compared with 76% when they did not, a negative difference of 13.6 p.p. Interestingly,

men with children under 12 had a significantly *higher* employment rate than those without, 91.4% vs. 80.8%, a positive difference of 10.6 p.p. Participation in employment and the amount of time worked by women between 20 and 49 years are closely linked to the number and age of their children, which is less the case for men.

### **Education**

Women record a higher educational attainment than men in all Member States. On average, 80.7% of young women (20-24) reached at least upper secondary school in the EU in 2006, against only 74.8% on young men. Furthermore, women represent as much as 59% of university graduates. However, study fields continue to be greatly segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities.

### **Segregation**

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

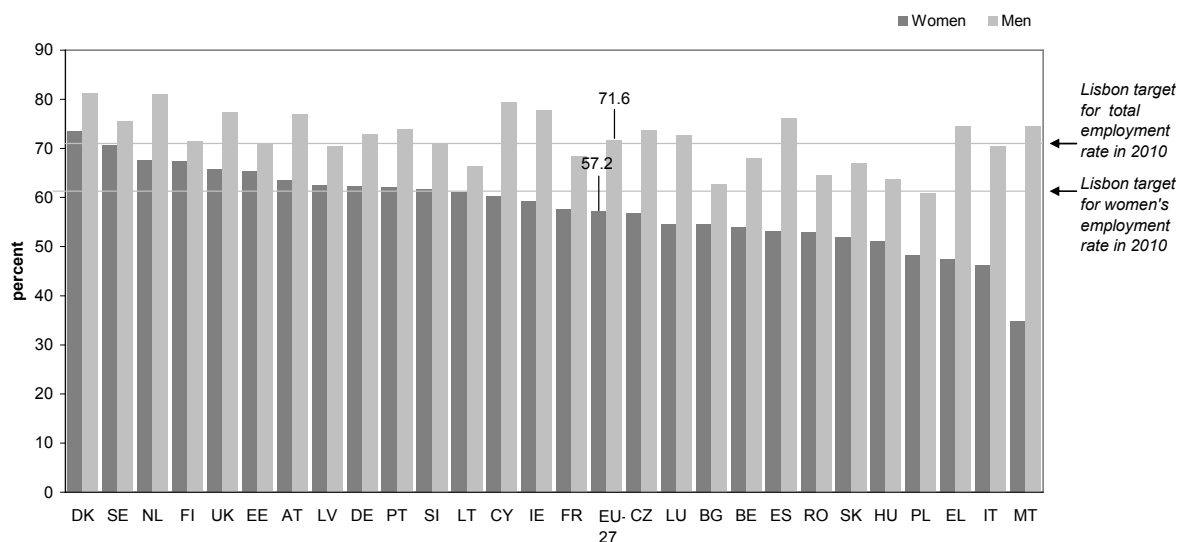
### **Decision-making**

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

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

The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% of the national median income) was significantly higher for women than for men in the EU-25 in 2005 (21% vs. 16%). This was a pattern in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in six countries: Bulgaria, Estonia, Latvia, Lithuanian, Slovenia and Finland.

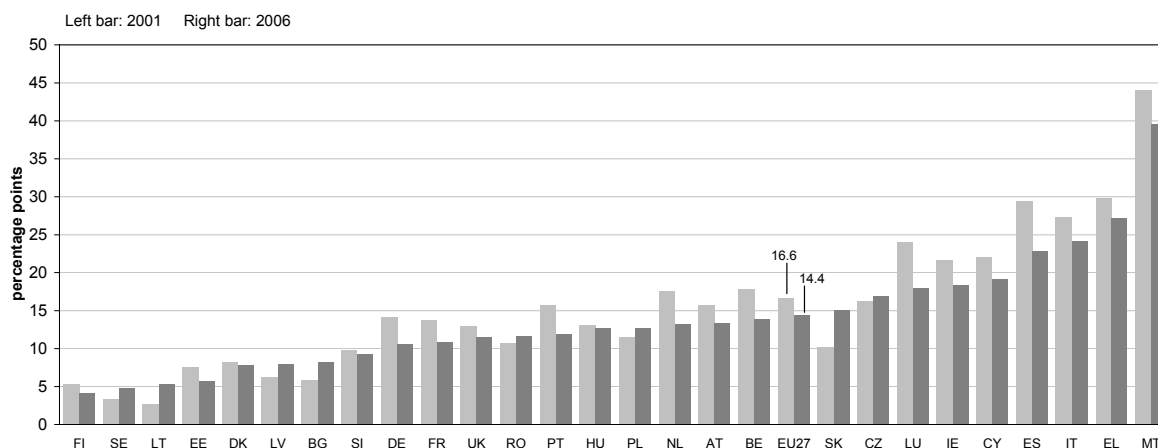
### Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

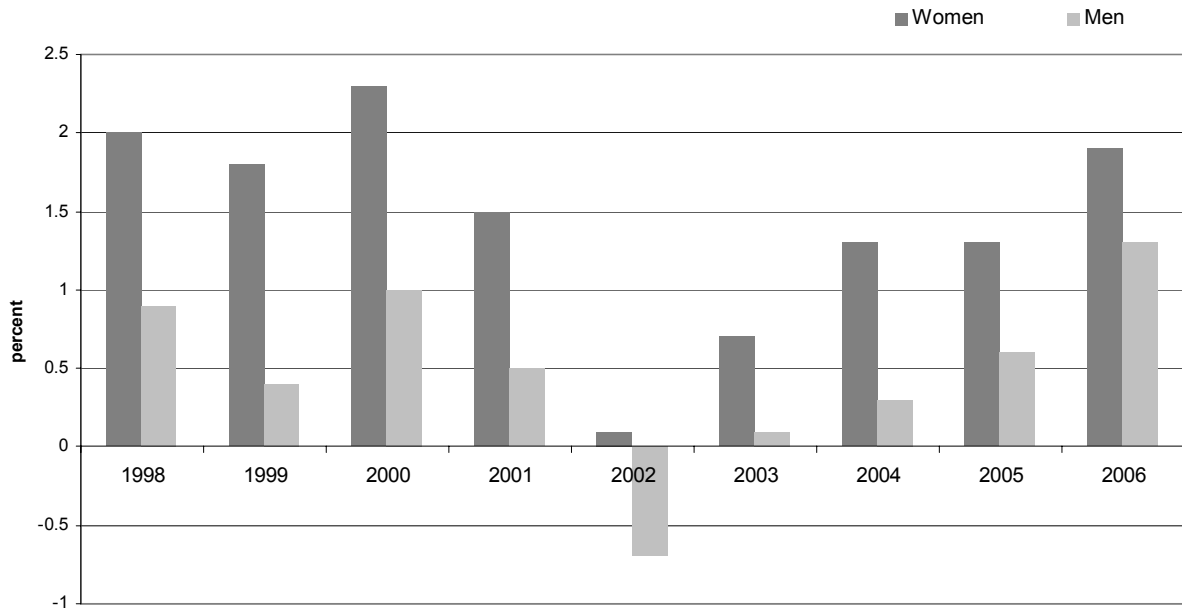
(Difference between men's and women's employment rates)



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

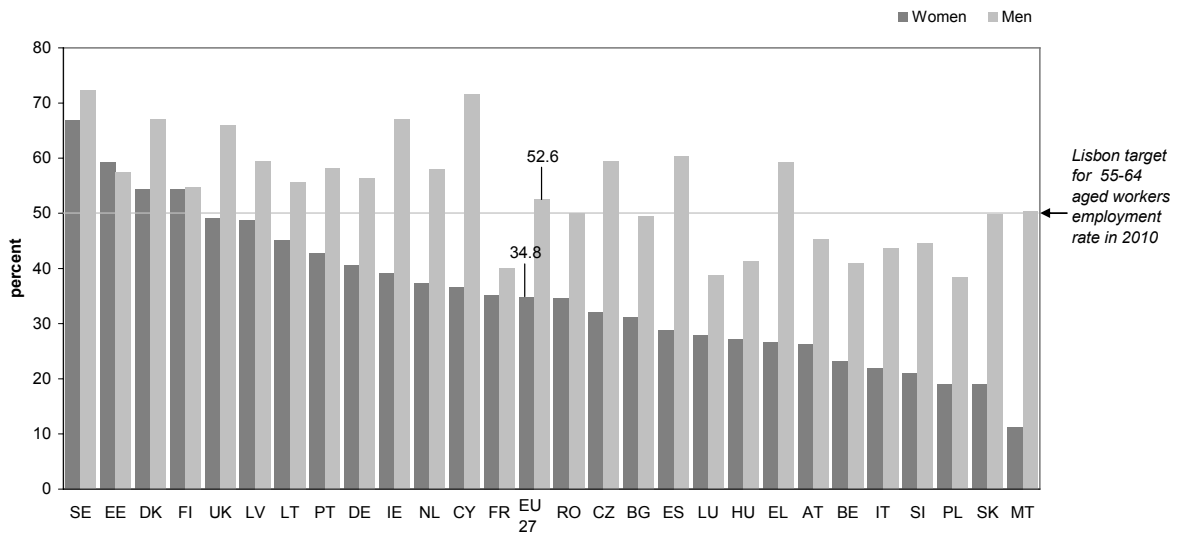
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

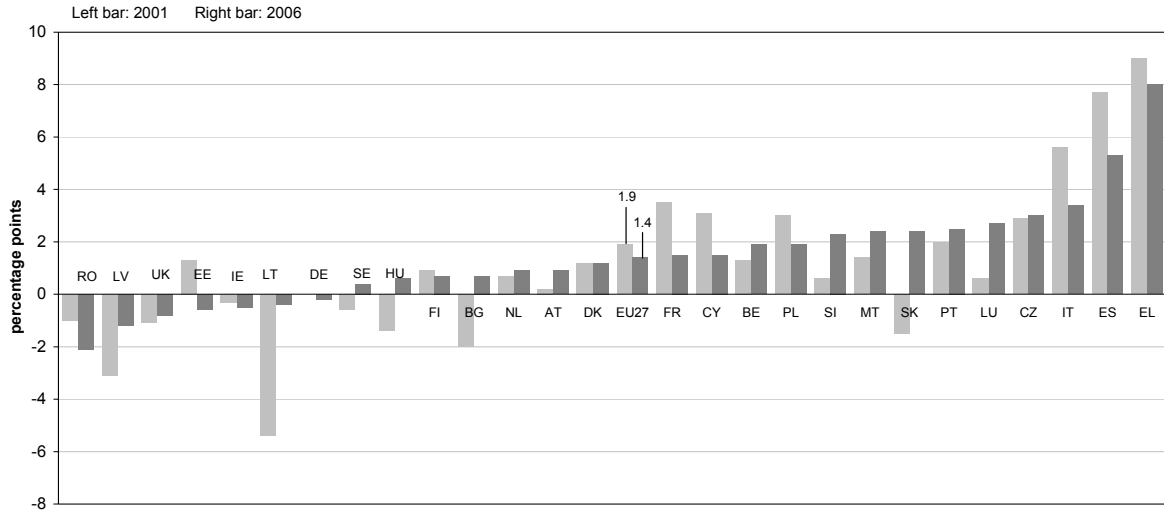
**Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006**



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

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

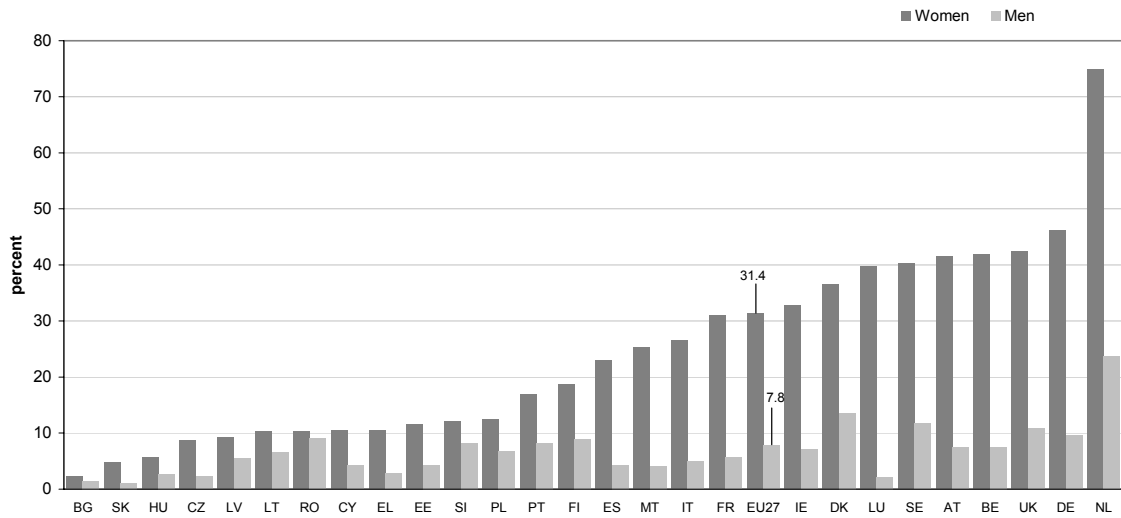
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

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

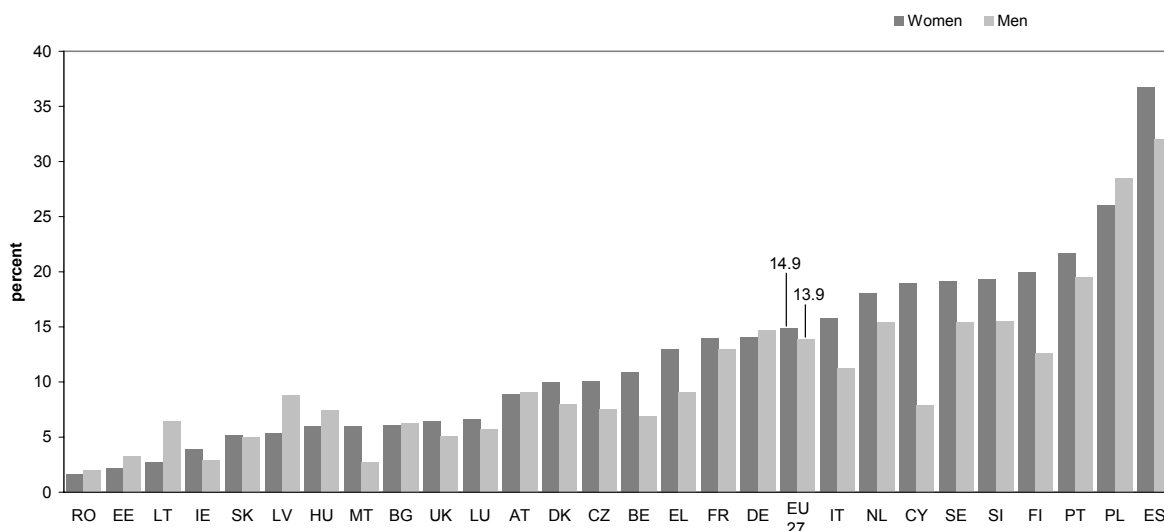
**Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

DE: Provisional result. EE: for men, unreliable or uncertain data.

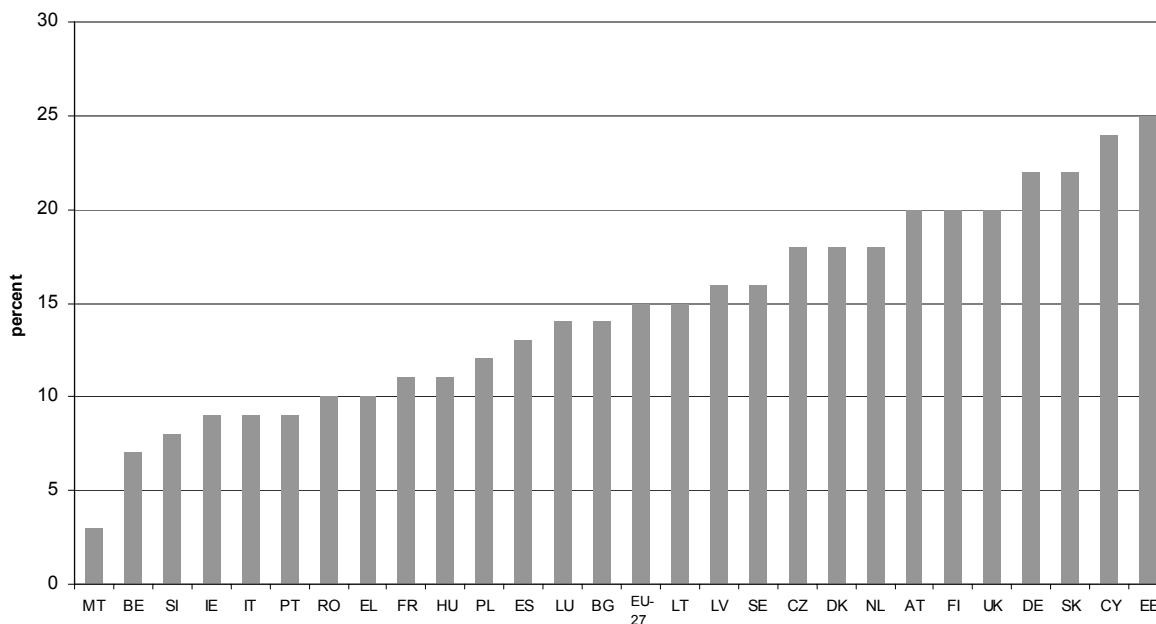
**Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006**



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

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

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



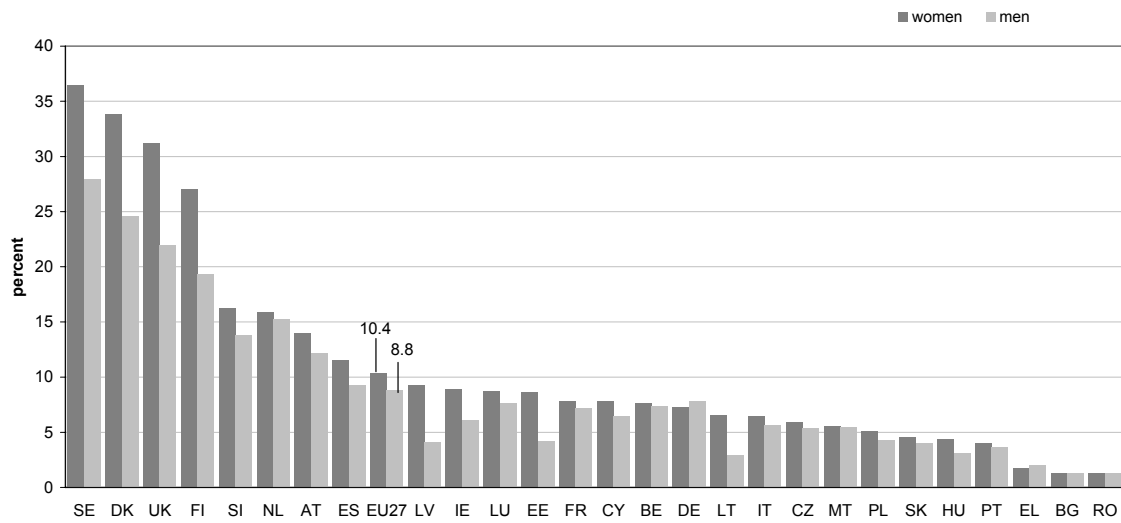
Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional results.

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

NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

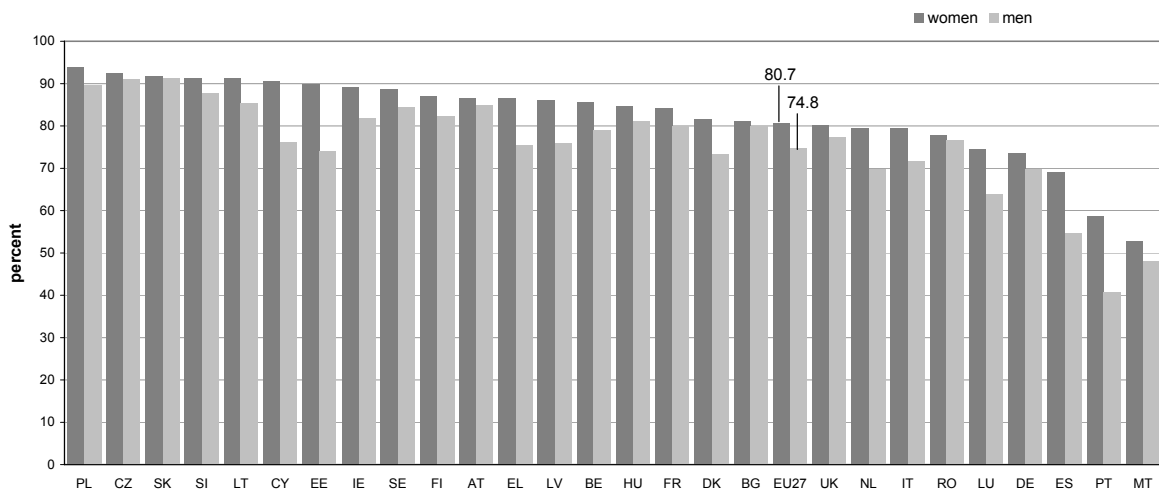


**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006**



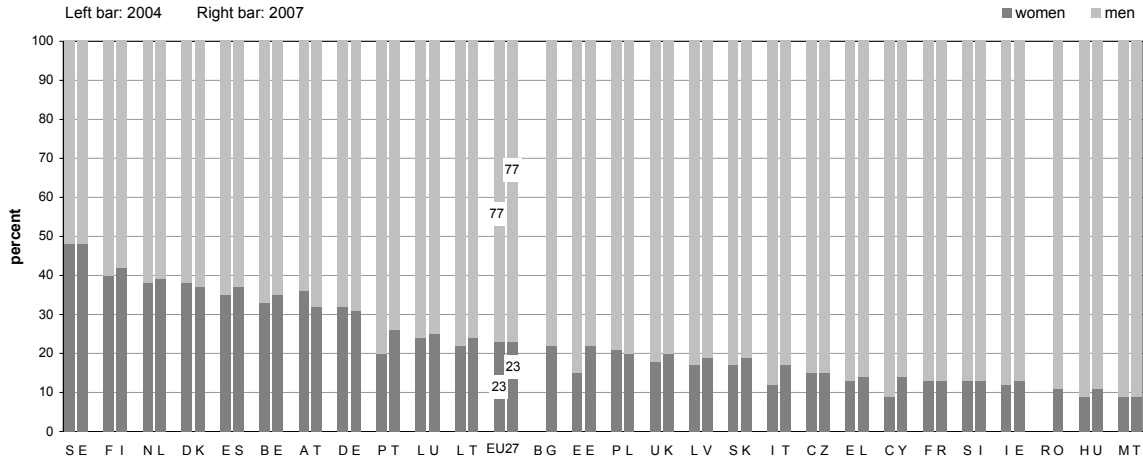
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



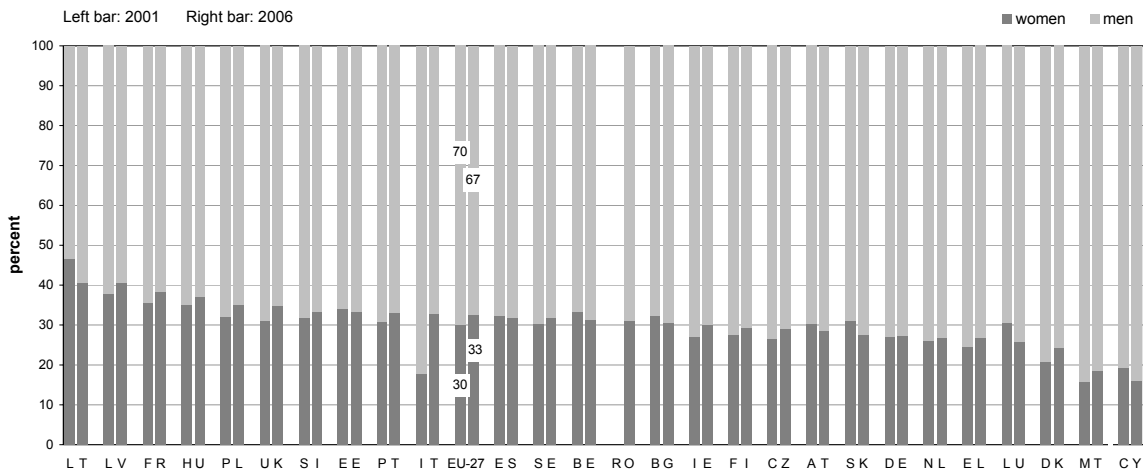
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.  
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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

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



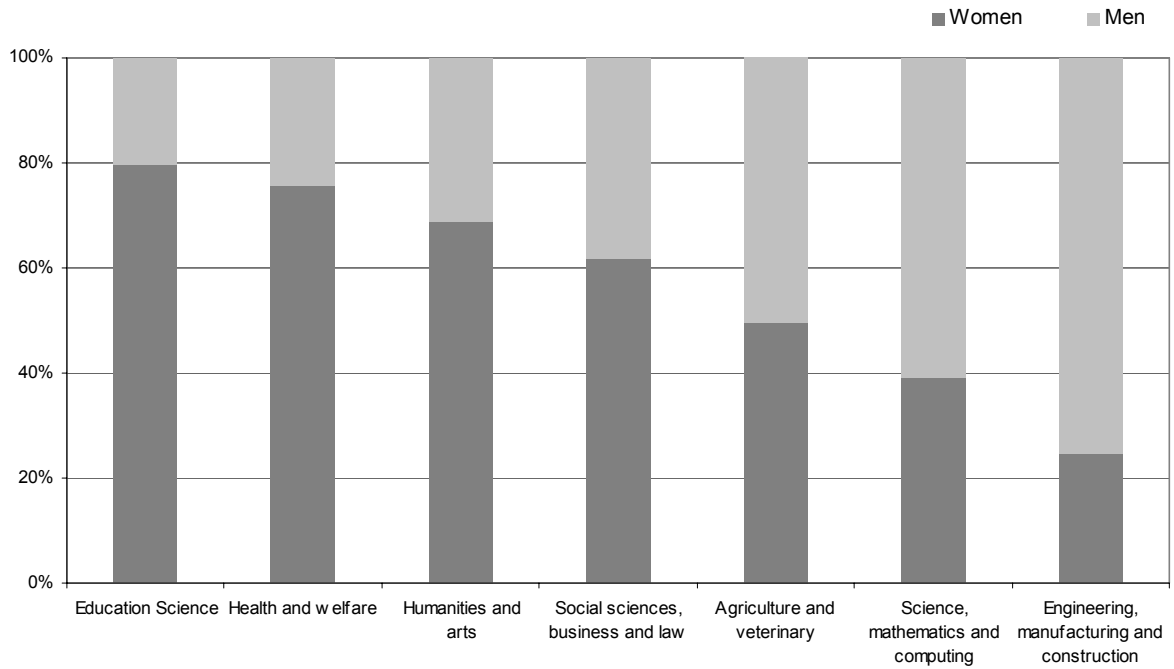
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2004 are not available for BG and RO. EU aggregate : for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

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



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

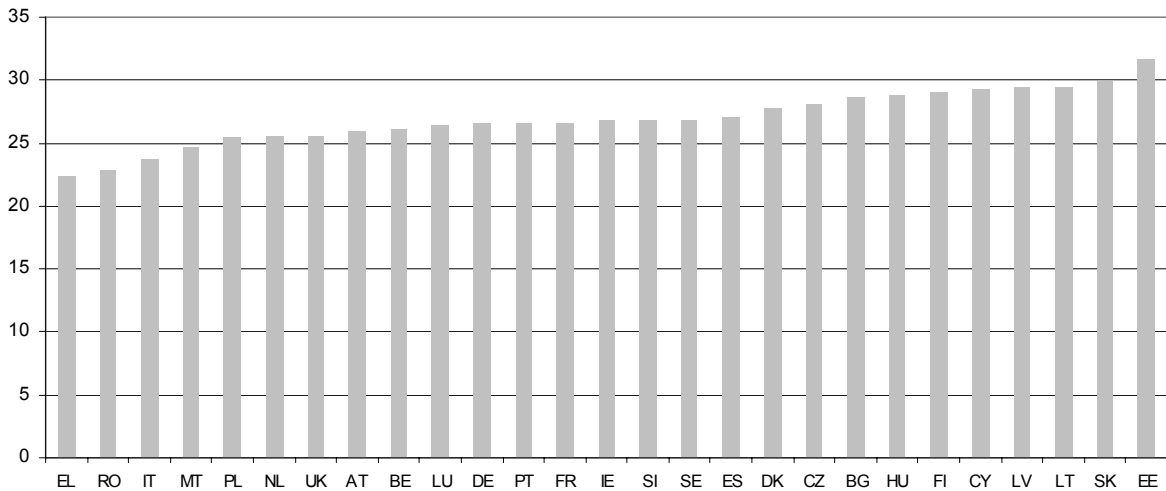
**Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005**



Source : Eurostat

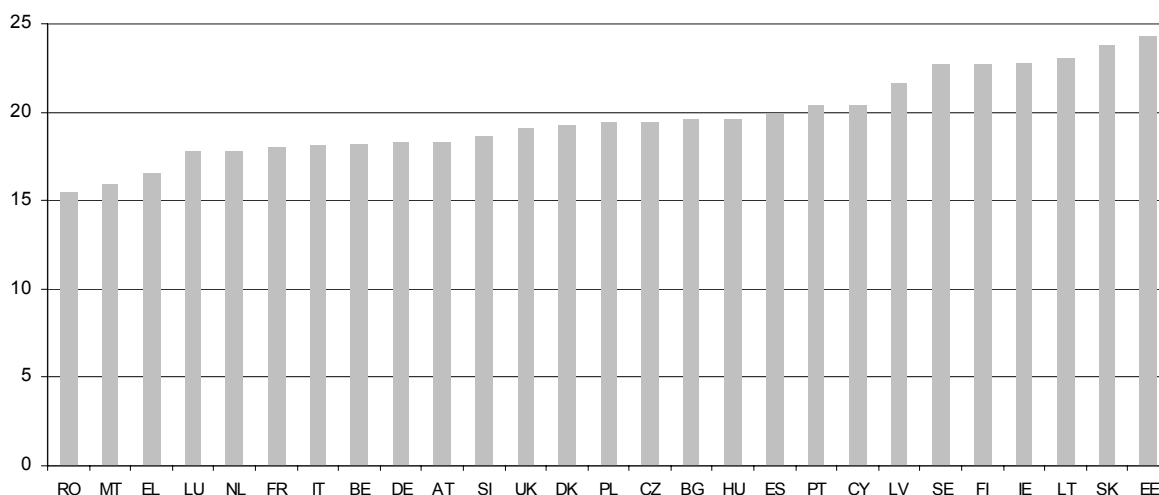
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

**Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006**



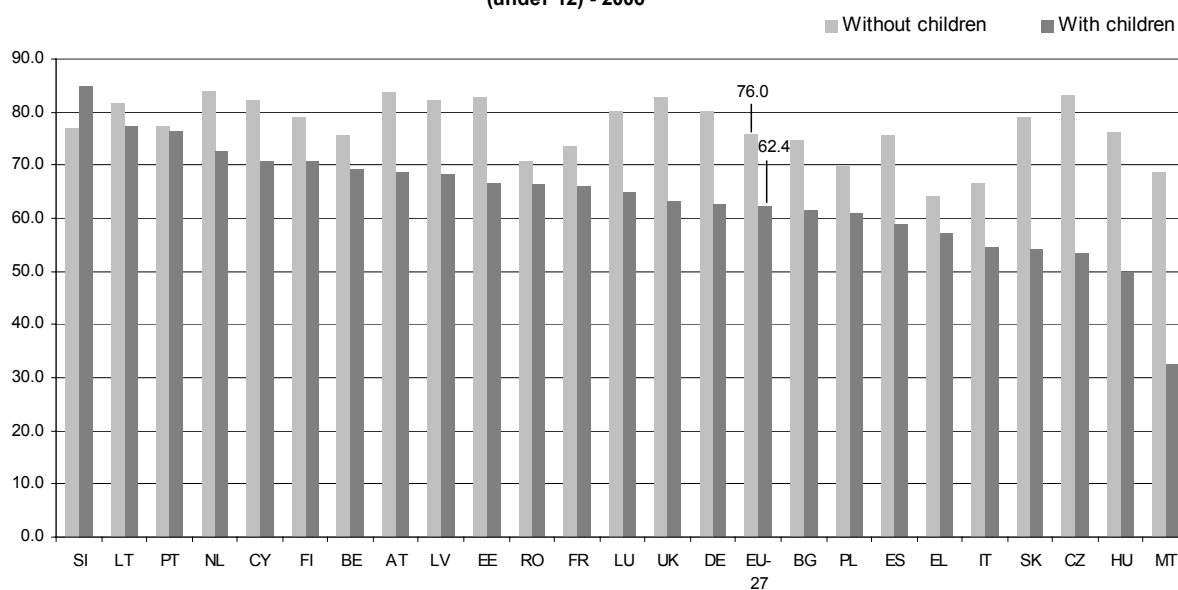
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



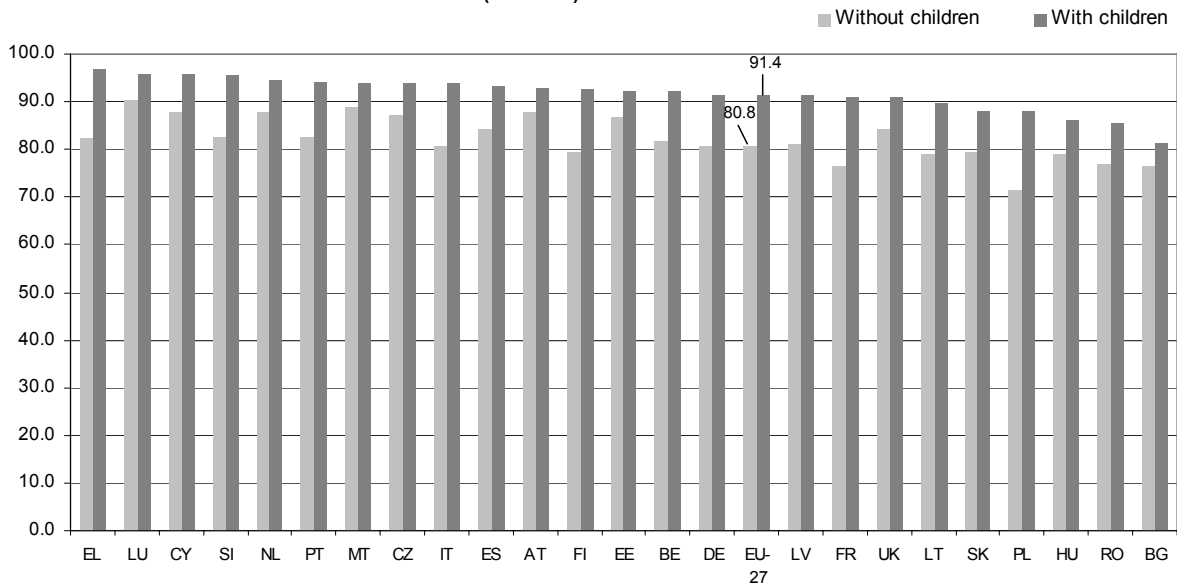
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



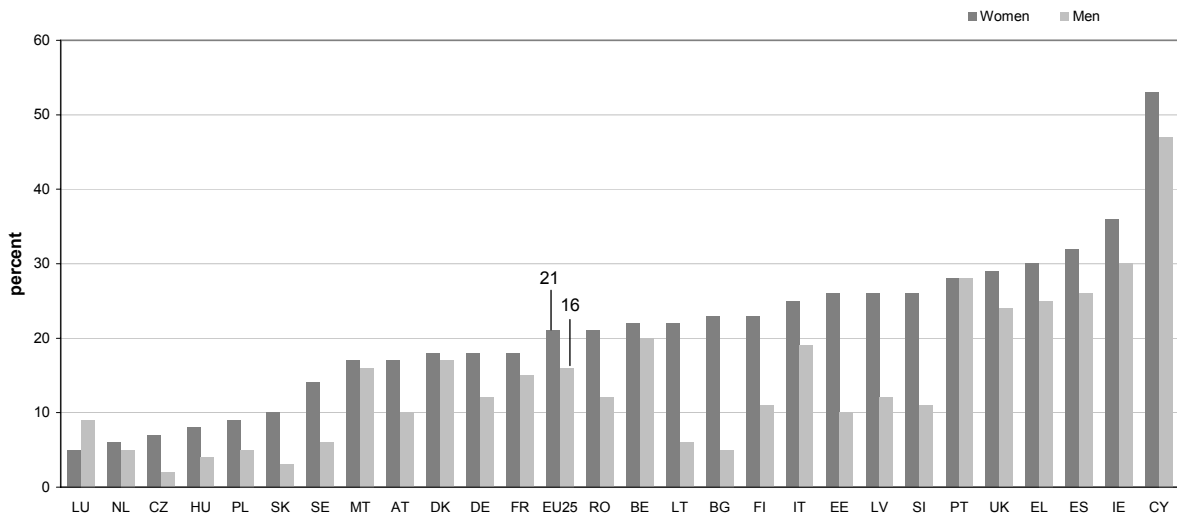
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.  
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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



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

**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2005**



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

**Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2001 and 2006**

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

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

**Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States – 2001 and 2006**

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

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

**Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States – 2001 and 2006**

*In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate*

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

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

**Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2002 and 2007**

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

**Share of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2001 and 2006**

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

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

**Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2006 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)**

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

Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional results.

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

NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.



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

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

Source: Eurostat, Labour force Survey. NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exception to the reference year: SE: 2005

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

|                | Women | Men  |
|----------------|-------|------|
| EU-27          | 80.7  | 74.8 |
| Belgium        | 85.6  | 79.1 |
| Bulgaria       | 81.1  | 80.0 |
| Czech Republic | 92.4  | 91.1 |
| Denmark        | 81.5  | 73.4 |
| Germany        | 73.5  | 69.8 |
| Estonia        | 89.8  | 74.1 |
| Ireland        | 89.1  | 81.8 |
| Greece         | 86.6  | 75.5 |
| Spain          | 69.0  | 54.6 |
| France         | 84.3  | 80.0 |
| Italy          | 79.4  | 71.7 |
| Cyprus         | 90.7  | 76.1 |
| Latvia         | 86.2  | 75.9 |
| Lithuania      | 91.2  | 85.3 |
| Luxembourg     | 74.5  | 64.0 |
| Hungary        | 84.7  | 81.2 |
| Malta          | 52.8  | 48.1 |
| Netherlands    | 79.6  | 69.9 |
| Austria        | 86.7  | 84.9 |
| Poland         | 93.8  | 89.6 |
| Portugal       | 58.6  | 40.8 |
| Romania        | 77.8  | 76.6 |
| Slovenia       | 91.4  | 87.7 |
| Slovakia       | 91.7  | 91.2 |
| Finland        | 87.0  | 82.3 |
| Sweden         | 88.6  | 84.5 |
| United Kingdom | 80.3  | 77.3 |

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

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

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

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

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2004 are not available for BG and RO. EU aggregate : for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

**Distribution of managers by sex in EU Member States – 2001 and 2006**

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

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

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

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

For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001.

**Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2001 and 2006**

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

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

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

**Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) – 2006**

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

Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

Notes: No data for DK, IE and SE.

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

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

**Indicators for the candidate countries in 2006**

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

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

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

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

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

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

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

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

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