



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 14.2.2005  
COM(2005) 44 final

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

**sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2005**

## TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction .....	3
2.	Principales évolutions .....	3
2.1.	Législation communautaire.....	3
2.2.	Écarts entre les femmes et les hommes.....	4
2.3.	Femmes et hommes immigrés.....	5
3.	Défis et orientations politiques.....	6
3.1.	Renforcer la position des femmes sur le marché de l'emploi.....	6
3.2.	Améliorer les services d'accueil des enfants et des personnes dépendantes .....	7
3.3.	Cibler les hommes pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes .....	8
3.4.	Intégrer la prise en compte du genre dans les politiques d'immigration et d'intégration .....	8
3.5.	Évaluer les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.....	9
4.	Conclusions .....	9
	ANNEX.....	11

## **1. INTRODUCTION**

Le deuxième rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, demandé par les chefs d'État et de gouvernement au Conseil européen de printemps de mars 2003, est le premier à couvrir l'Union élargie à 25 États membres.

L'égalité entre les femmes et les hommes est renforcée par le nouveau traité établissant une Constitution pour l'Europe. Outre les dispositions de l'actuel Traité sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Constitution présente explicitement l'égalité comme une valeur de l'Union, à promouvoir non seulement à l'intérieur de l'Europe, mais aussi dans les relations que celle-ci entretient avec le reste du monde.

L'évolution démographique, qui se caractérise par le vieillissement de la population et le rétrécissement de la population active, demeure un défi important pour l'Union européenne après l'élargissement. La difficulté de combiner vie professionnelle et familiale, partiellement due au manque de structures d'accueil des enfants et à des conditions de travail insuffisamment flexibles, incite les couples à retarder la naissance de leur premier enfant, ce qui contribue au niveau peu élevé des taux de fécondité dans la plupart des États membres. En revanche, il apparaît que les États membres qui mènent des politiques globales visant à concilier vie professionnelle et familiale, tant pour les hommes que pour les femmes, présentent des taux de fécondité plus élevés ainsi qu'une participation plus importante des femmes au marché du travail.

L'intégration de la dimension du genre dans les politiques de l'UE contribuera à la réalisation des objectifs généraux de Lisbonne. De nouvelles initiatives sont nécessaires pour augmenter l'emploi afin de relever le défi du vieillissement de la population, notamment en octroyant des pensions de retraite adéquates aux femmes et aux hommes. Il convient en particulier de mobiliser le plein potentiel de l'emploi féminin et d'encourager la participation au marché du travail des femmes âgées et immigrées, qui connaissent les taux d'emploi les plus bas.

Le présent rapport expose les principales évolutions de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'éducation, d'emploi et de vie sociale. Il s'attarde sur les femmes et les hommes immigrés et aborde les défis qu'implique la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **2. PRINCIPALES ÉVOLUTIONS**

### **2.1. Législation communautaire**

L'extension de l'acquis communautaire au-delà du domaine de l'emploi est l'une des réussites les plus récentes. En décembre 2004, le Conseil a adopté la directive sur le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services<sup>1</sup>, fondée sur l'article 13 du traité CE. Cette directive s'applique aux biens et services qui sont à la disposition du public et sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale. Elle pose comme principe l'élimination des facteurs actuariels établissant une différence entre les femmes et les hommes.

---

<sup>1</sup> Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37).

La Commission a également adopté la proposition de refonte<sup>2</sup> visant à clarifier le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui fusionne les cinq directives existantes dans un texte unique. Le Conseil a adopté une approche globale en décembre 2004 et le Parlement européen devrait adopter un avis au printemps 2005.

La directive<sup>3</sup> relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains a été adoptée en avril 2004, comme le préconisait le rapport de l'an dernier sur l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>4</sup>. Elle prévoit l'octroi de titres de séjour aux victimes qui coopèrent à la lutte contre la traite des êtres humains ou contre les activités favorisant l'immigration illégale.

## **2.2. Écarts entre les femmes et les hommes**

Malgré le ralentissement de la croissance économique au cours des dernières années et la progression limitée de l'emploi, on continue d'observer une tendance positive vers une réduction des disparités entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi au sein de l'Union élargie à 25, tandis que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste quasiment inchangé.

Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à poursuivre leurs études. Le pourcentage des femmes diplômées (ens. supérieur) est passé à 58 % en 2003, en raison du niveau d'instruction élevé dans les nouveaux États membres<sup>5</sup>. Les femmes représentent désormais 41 % des diplômés titulaires d'un doctorat.

S'agissant de l'emploi, l'écart entre les femmes et les hommes a diminué de 0,5 points pour passer à 15,8 % entre 2002 et 2003 dans l'UE-25. Avec un taux d'emploi de 55,1% chez les femmes, il est toujours possible d'atteindre l'objectif intermédiaire (taux d'emploi des femmes de 57% en 2005). À l'exception des jeunes femmes de 15 à 24 ans, les taux d'emploi des femmes continuent d'augmenter dans toutes les tranches d'âge, en particulier chez les femmes âgées (de 1,5 point pour atteindre 30,7% en 2003)<sup>6</sup>. Cependant, l'écart reste le plus important entre les femmes âgées et les hommes âgés (19,6 points).

La proportion d'emplois à temps partiel est en moyenne de 30,4% chez les femmes pour seulement 6,6% chez les hommes. Cet écart a légèrement augmenté depuis 1998. Il s'agit d'un des nombreux facteurs qui expliquent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La proportion d'emplois à temps partiel est beaucoup moins élevée dans les nouveaux États membres, en raison de la rigidité du marché de l'emploi, d'une part, et du niveau moins élevé des rémunérations, d'autre part, qui rend cette possibilité moins accessible.

Le chômage a légèrement augmenté en 2004, mais l'écart entre les femmes et les hommes demeure important puisqu'il reste au niveau de 2003 (1,7 point). Les taux de chômage sont de 10% pour les femmes et 8,3% pour les hommes.

---

<sup>2</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (2004/0084/COD).

<sup>3</sup> Directive 2004/81/CE du Conseil relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes (JO L 261 du 6.8.2004, p. 19).

<sup>4</sup> COM(2004) 115 final.

<sup>5</sup> Eurostat, UOE, 2003.

<sup>6</sup> EFT d'Eurostat, 2003.

La conciliation de la vie professionnelle et familiale demeure un défi tant pour les femmes que pour les hommes. Les femmes ayant des enfants en bas âge connaissent toujours un taux d'emploi inférieur de 13,6 points à celui des femmes sans enfants tandis que le taux d'emploi des hommes ayant des enfants en bas âge dépasse de 10 points celui des hommes sans enfants<sup>7</sup>. Ces chiffres s'expliquent par un accès limité aux structures d'accueil des enfants et par les stéréotypes familiaux sexistes. Les femmes effectuent la plus grande part des tâches domestiques et disposent dès lors de moins de temps pour occuper un poste rémunéré. Les hommes assument moins de 40% de l'ensemble des tâches ménagères et entre 25% et 35% des tâches liées à l'éducation des enfants dans les couples dont les enfants ont moins de 7 ans<sup>8</sup>.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne semble guère avoir été réduit, puisque celui-ci reste stable dans l'UE-15, à environ 16%<sup>9</sup>. L'estimation pour l'UE-25, compte tenu de l'écart de rémunération dans les nouveaux États membres, est légèrement inférieure (15%). Les progrès sont lents également en ce qui concerne la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, qui reste élevée au niveau professionnel<sup>10</sup> (17,5%) et sectoriel<sup>11</sup> (25,2%). 31 % des dirigeants étaient des femmes en 2003, au lieu de 30% en 2002.

Les écarts entre les femmes et les hommes en termes de risque global de pauvreté apparaissent limités. Néanmoins, les femmes âgées sont toujours plus menacées par la pauvreté que les hommes de la même classe d'âge<sup>12</sup>. En outre, les parents isolés, généralement des femmes, tendent à cumuler les désavantages et sont particulièrement exposés à l'exclusion sociale.

Les régimes de retraite diffèrent fortement d'un État membre à l'autre. Dans la plupart des pays, ils sont conçus pour remplacer les revenus du travail en échange du versement de cotisations tout au long de la vie, plutôt que pour octroyer des prestations aux personnes âgées sur la base de leur domicile. Les droits des femmes sont nettement moins importants que ceux des hommes en raison de leur participation réduite au marché du travail. Cependant, certains pays adaptent leur système en accordant des droits à une pension pour des périodes d'éducation des enfants ou de soins prodigués à des personnes dépendantes ou handicapées.

L'évaluation à mi-parcours du FSE dans l'UE-15 montre que les femmes ont bénéficié de tout le spectre des politiques du marché du travail, notamment de mesures spécifiques visant à développer et soutenir des stratégies efficaces de garde d'enfants, des formes d'organisation plus flexibles adaptées à l'éducation et à la formation, ainsi que des activités spécialement destinées aux femmes.

### **2.3. Femmes et hommes immigrés**

En 2003, l'immigration a contribué pour plus de 80% à la croissance totale de la population dans l'UE-15. Les flux récents sont principalement dus au regroupement familial et à l'arrivée de demandeurs d'asile dans la plupart des États membres.

---

<sup>7</sup> EFT d'Eurostat, 2003.

<sup>8</sup> How Europeans spend their time, Eurostat, 1998-2002.

<sup>9</sup> Eurostat, estimation 2003.

<sup>10</sup> Calculée comme la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et de celui des hommes dans chaque profession; ces différences sont ajoutées pour établir le déséquilibre total hommes/femmes, en tant que proportion de l'emploi total (classification CITP).

<sup>11</sup> Calculée comme la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et de celui des hommes dans chaque secteur; ces différences sont ajoutées pour établir le déséquilibre total hommes/femmes, en tant que proportion de l'emploi total (classification NACE).

<sup>12</sup> PCM d'Eurostat, 2001.

En 2003, la part des ressortissants de pays tiers dans l'emploi total était d'environ 4% dans l'UE-15<sup>13</sup>. Le taux d'emploi de ces ressortissants était en moyenne beaucoup plus bas que celui des ressortissants de l'UE, cette différence étant encore plus marquée pour les femmes (16,9 points de pourcentage) que pour les hommes (11,0 points). L'écart demeure quasiment inchangé pour les hommes qualifiés (13,0 points), tandis que la différence entre les femmes hautement qualifiées, selon qu'elles sont ressortissantes de l'UE ou immigrées, a augmenté pour atteindre 23,2 points. Ces chiffres démontrent le retard des femmes immigrées en matière d'intégration sur le marché du travail et reflètent le fait que l'UE n'utilise pas pleinement le potentiel d'emploi des femmes qualifiées issues de l'immigration.

Le taux de chômage des ressortissants de pays tiers était plus de deux fois supérieur à celui des ressortissants de l'UE. Les taux de chômage des femmes et des hommes immigrés sont similaires, sauf chez les personnes hautement qualifiées, où le nombre de chômeurs tend à être plus élevé chez les femmes que chez les hommes<sup>14</sup>. Les femmes immigrées sont surtout présentes dans les secteurs et les emplois à bas salaire. Les informations disponibles sur les rémunérations montrent que les femmes immigrées sont particulièrement désavantagées. En 2000, alors que le salaire des femmes dans l'UE était en moyenne inférieur de 16% à celui des hommes ressortissants de l'UE, les immigrées (ressortissantes de pays tiers) gagnaient 10% de moins que les femmes originaires d'un État membre. Chez les hommes, l'écart de rémunération entre les ressortissants UE et non UE était de 4 %.

Le taux d'emploi des immigrés varie en fonction de leur pays d'origine<sup>15</sup>. Les étrangers originaires d'un autre pays industrialisé ont un taux d'emploi semblable ou supérieur et un taux de chômage inférieur à la moyenne communautaire, tandis que les immigrés originaires d'autres parties du monde présentent des taux d'emploi sensiblement plus bas et des taux de chômage beaucoup plus élevés que la moyenne communautaire. Les différences de taux d'emploi sont les plus importantes chez les femmes.

### **3. DEFIS ET ORIENTATIONS POLITIQUES**

Au Conseil européen du printemps 2004, il a été reconnu que les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes étaient des instruments aussi bien de cohésion sociale que de croissance économique. Jusqu'à présent, les efforts visant à promouvoir l'égalité des sexes ont principalement porté sur les femmes. Or, les changements en faveur des femmes ont également des conséquences pour les hommes, car l'égalité des sexes concerne la relation entre les femmes et les hommes, sur la base de l'égalité des droits, des responsabilités et des chances dans tous les aspects de la vie.

Pour relever le défi du vieillissement de la population, l'Europe doit encourager les citoyens à entrer sur le marché du travail, créer des politiques pour continuer à favoriser l'emploi des femmes dans toutes les tranches d'âge, mais en particulier dans les tranches supérieures, et utiliser pleinement le potentiel d'emploi féminin chez les immigrés. Le défi consiste également à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale, tant pour les femmes que pour les hommes.

---

<sup>13</sup> EFT d'Eurostat, 2003.

<sup>14</sup> L'emploi en Europe, CE, 2003.

<sup>15</sup> L'emploi en Europe, CE, 2004.

### **3.1. Renforcer la position des femmes sur le marché de l'emploi**

*Il est plus que jamais nécessaire de renforcer la position des femmes sur le marché de l'emploi, de garantir la pérennité du système de protection sociale et de créer une société fondée sur l'inclusion pour atteindre les objectifs de Lisbonne.*

- Les États membres doivent s'efforcer de réduire l'important écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes dans les classes d'âge supérieures par des mesures adéquates en vue d'atteindre l'objectif de 50% de taux d'emploi pour les travailleurs âgés d'ici à 2010.
- Les États membres et les partenaires sociaux doivent s'attaquer à la persistance des écarts importants de rémunération et de la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.
- Les États membres doivent garantir l'égalité des chances sur le marché du travail pour les femmes et les hommes ayant des enfants ou une personne à charge, en proposant une combinaison adéquate d'instruments leur permettant de travailler à temps plein s'ils le souhaitent et de reprendre un emploi à temps plein après avoir travaillé à temps partiel pendant un certain temps.
- Les États membres doivent poursuivre leurs efforts en vue de moderniser les systèmes de protection sociale présentés dans leurs rapports nationaux 2002 sur les régimes de pension. Ces derniers ainsi que les autres prestations sociales doivent être adaptés à une société dans laquelle les femmes travaillent autant que les hommes et souhaitent disposer des mêmes possibilités de carrière et où les hommes peuvent assumer une part équitable des tâches ménagères et des responsabilités éducatives.
- Les États membres doivent éliminer les facteurs, financiers ou non, qui dissuadent les femmes de travailler, ainsi que ceux qui donnent lieu à de longues interruptions de carrière, aux conséquences négatives sur les droits à la retraite et le niveau des pensions. Il s'agit notamment de l'individualisation des régimes de prélèvements et de prestations, et de la promotion de systèmes abordables d'accueil des enfants.
- Les États membres doivent veiller à ce que les mesures et activités financées par les fonds structurels, notamment par le Fonds social européen, visent à lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement et sur le marché du travail, et contribuent à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **3.2. Améliorer les services d'accueil des enfants et des personnes dépendantes**

*Le vieillissement de la population exige une adaptation financièrement et socialement viable des politiques sociales. La mise à disposition de services adéquats de garde ou de soins demeure fondamentale pour permettre aux femmes d'entrer sur le marché de l'emploi et d'y rester tout au long de leur vie.*

- Les États membres doivent favoriser une offre de services de garde d'enfants qui soient abordables, accessibles et de qualité, notamment pour les enfants de 0 à 3 ans, conformément aux objectifs de Barcelone.
- Dans le cadre du vieillissement de la population, il est urgent de prendre des mesures et des engagements au niveau des États membres pour garantir un niveau adéquat d'offre de soins

pour les personnes dépendantes autres que les enfants afin d'éviter le retrait des travailleurs, en particulier des femmes, du marché de l'emploi.

- Les États membres doivent utiliser pleinement le potentiel de la contribution financière octroyée par les fonds structurels, notamment le FSE et le FEDER, pour augmenter l'offre des services d'accueil.

### **3.3. Cibler les hommes pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes**

*La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes implique des changements tant pour les hommes que pour les femmes. Par conséquent, il est essentiel que les hommes et les femmes participent activement à l'élaboration de nouvelles stratégies d'égalité des sexes.*

- Les partenaires sociaux jouent un rôle crucial dans la promotion d'une organisation flexible du travail permettant aux hommes comme aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Il convient notamment de prendre des mesures destinées directement aux hommes afin de promouvoir un changement de la culture du travail allant dans le sens d'une plus grande égalité des sexes.
- Les États membres doivent promouvoir des systèmes adéquats de congé parental partagé par les deux parents. Il est extrêmement important de permettre aux hommes de prendre plus facilement congé en mettant au point des incitations financières ou autres.
- Les États membres et les partenaires sociaux doivent lancer des actions de sensibilisation des hommes en faveur d'une prise en charge partagée des responsabilités en matière de garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes.

### **3.4. Intégrer la prise en compte du genre dans les politiques d'immigration et d'intégration**

*L'intégration effective et responsable des immigrants dans le marché du travail et dans la société est l'un des facteurs clés permettant d'atteindre les objectifs de Lisbonne. La prise en compte du genre est absente, dans une large mesure, des politiques d'intégration, ce qui empêche d'utiliser pleinement le potentiel des immigrées sur le marché de l'emploi.*

- En transposant la directive<sup>16</sup> sur le droit au regroupement familial, les États membres doivent veiller à réduire au maximum les restrictions de l'accès au marché du travail de manière à ne pas entraver l'intégration des immigrées.
- Les situations et conditions différentes des femmes et des hommes immigrés doivent être prises en compte dans l'élaboration future des politiques d'intégration.
- Il conviendra de s'attaquer en particulier à la double discrimination sexiste et raciste, à laquelle les immigrées sont souvent confrontées, notamment sur le marché du travail.
- Pour réussir l'intégration des immigrants, en particulier des femmes, dans la vie économique et sociale, il convient de tenir compte des pratiques et attentes culturelles

---

<sup>16</sup> Directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial (JO L 251 du 3.10.2003, p. 12).



concernant le rôle des femmes et des hommes, non seulement dans le pays d'accueil, mais aussi dans le pays d'origine.

- Il importe d'exploiter pleinement le financement communautaire pour promouvoir la prise en compte du genre dans les politiques d'immigration et d'intégration, notamment les programmes d'action européens dans le domaine de l'éducation, de l'emploi, de la lutte contre l'exclusion sociale et la discrimination, l'initiative EQUAL, le Fonds européen pour les réfugiés et les nouvelles actions préparatoires INTI.

### **3.5. Évaluer les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

*Le 10<sup>ème</sup> anniversaire de la plateforme d'action de Pékin en 2005 est l'occasion, pour l'Union européenne, de réaffirmer les engagements pris dans la déclaration et la plateforme de la quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995 et de présenter les résultats obtenus en matière d'égalité des sexes depuis 1995<sup>17</sup>. Cette évaluation se fonde sur une série d'indicateurs clés élaborés en partie dans le cadre des évaluations annuelles de la plateforme d'action de Pékin au Conseil et en partie par la Commission. C'est également sur cette série d'indicateurs clés que repose l'évaluation annuelle de la situation présentée dans l'annexe au présent rapport.*

*La prochaine proposition de la Commission<sup>18</sup> sur la création d'un institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes étendra les possibilités d'évaluation des réalisations.*

*Les États membres, la Commission et le Conseil des ministres doivent renforcer leurs efforts pour:*

- continuer à élaborer des statistiques et des indicateurs sur la situation respective des hommes et des femmes dans les domaines politiques où ces données font défaut;
- veiller en particulier à améliorer la fourniture de données ventilées par sexe sur l'immigration et l'intégration;
- garantir la prise en compte du genre dans les analyses politiques, notamment en recourant aux données ventilées par sexe.

## **4. CONCLUSIONS**

Le Conseil européen, se fondant sur le présent rapport consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, est invité à demander aux États membres de poursuivre leurs efforts afin d'intégrer la dimension du genre dans tous les domaines politiques en vue de parvenir à l'égalité entre les sexes. Il s'agira en particulier:

- de renforcer les instruments nationaux en faveur de l'égalité des hommes et des femmes;
- d'appliquer correctement et rapidement la directive<sup>19</sup> sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et

---

<sup>17</sup> Pékin + 10 – Progrès effectués dans l'Union européenne, rapport de la présidence luxembourgeoise, 2005.

<sup>18</sup> La Commission a l'intention d'adopter cette proposition au printemps 2005.

à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, qui devra être transposée pour octobre 2005;

- de poursuivre la coopération avec les partenaires sociaux afin d'éviter la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail et de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment les immigrées;
- d'augmenter la participation des femmes au marché du travail, ce qui, non seulement, renforcera la pérennité financière des régimes de retraite, mais permettra également aux femmes de devenir économiquement indépendantes et de percevoir à titre personnel de meilleures retraites;
- de promouvoir l'emploi des immigrées et de reconnaître l'importance de leur rôle dans le processus d'intégration;
- de garantir et de respecter les droits fondamentaux des immigrées et de renforcer les efforts visant à prévenir et combattre la violence dont ces femmes sont victimes;
- d'examiner attentivement dans quelle mesure les régimes de retraite satisfont aux besoins des femmes et des hommes, et de présenter les résultats dans le cadre de la prochaine série de rapports stratégiques sur ce sujet, en juillet 2005;
- d'augmenter l'offre des services d'accueil pour les enfants et les autres personnes dépendantes et de renforcer les stratégies de conciliation de la vie professionnelle et privée, en ciblant autant les hommes que les femmes;
- d'utiliser toutes les ressources disponibles via les fonds structurels, notamment le FSE, pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de garantir sa pleine prise en compte dans les prochains programmes opérationnels des fonds structurels et sa promotion au fil des différentes étapes de mise en œuvre;
- de poursuivre le développement de la série d'indicateurs clés pour évaluer l'état d'avancement de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin; à cette fin, de collecter régulièrement des statistiques adéquates, cohérentes et comparables, ventilées par sexe.

---

<sup>19</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 (JO L 269 du 5.10.2002, p.15).

## ANNEX

The statistical annex gives a simple, though comprehensive, overview of the situation of women and men, its evolution over time, and remaining gender gaps in the European Union.

Given the importance of a broad approach to gender equality, indicators have been chosen according to two main criteria: their relevance in covering aspects of the lives of women and men, and the availability of comparable, and reliable data. Some indicators have been developed in the framework of the annual review of the Beijing Platform for Action in the Council and others by the Commission for monitoring progress in different policy areas, such as employment, social inclusion, education and research. The proposed data provide information on the following dimensions: paid work, income and pay, decision-making power, knowledge and time. Data on healthy life years at birth and the average age of women at birth of first child is also included.

### **Paid work**

Paid work is a precondition of economic independence during the active ages as well as a basis for pension in older ages. It is measured by the employment and unemployment rates, and the share of part-time work. At present (2003), there is an employment gender gap of 15.8 % in the EU, while the unemployment gender gap (2004) is equal to 1.7 %. Women form the majority of those working part-time. The share of women employees working part-time was 30.5 % in the EU in 2004. The corresponding figure for men was 6.6 %.

### **Income and pay**

In 2003, in the European Union the estimated gender pay gap was 15%. The risk of poverty was higher for women compared to men in 17 of the Member States.

### **Decision-making**

Balanced participation in decision-making is looked at in the political and economic fields. 23 % of parliamentary seats in the EU are currently occupied by women. Some Member States experienced a substantial increase of the number of women in the parliament since 2003 while others saw a slight decrease. The percentage of women in managerial positions in the EU has increased by 1 percentage point since 2002, to reach 31 % in 2003. Very few women (all MS except 4 do not reach 15 % women) are members of the daily executive boards in top 50 companies.

### **Knowledge**

The development towards a knowledge based society makes high demands on the educational level of the labour force. Women present higher educational attainment than men: the gap between women and men aged 20-24 attaining secondary educational level is 5 percentage points in the EU 2004. Traditional patterns remain in the research field where men represented 86% of academic staff who are full professors (or equivalent) in the EU in 2002. More women than men participate in adult education and training (life-long learning) in 21 Member States.

### **Working Time**

The gap between average hours worked by women and men with children shows that women with children work 11 hours per week less than men with children in the EU in 2003.

### **Healthy life years**

Women are expected to live longer in absence of limitations in functioning/disability than men in most Member States (except in Germany, Sweden, Denmark, UK, the Netherlands and Finland).

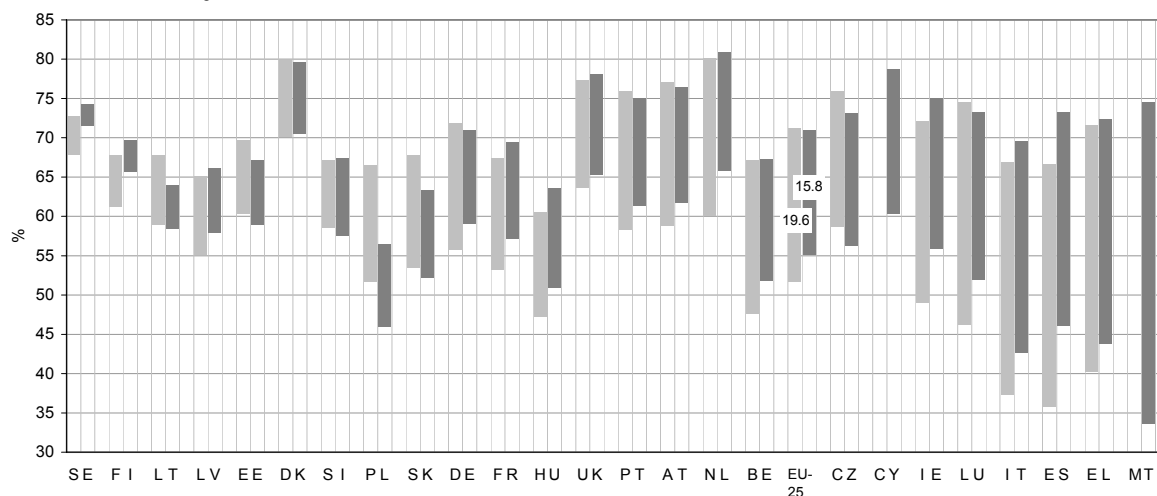
### **The average age of women at birth of first child**

The average age of women at birth of first child has increased by at least 0.5 years in 14 Member States during the last few years.

**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003**

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

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

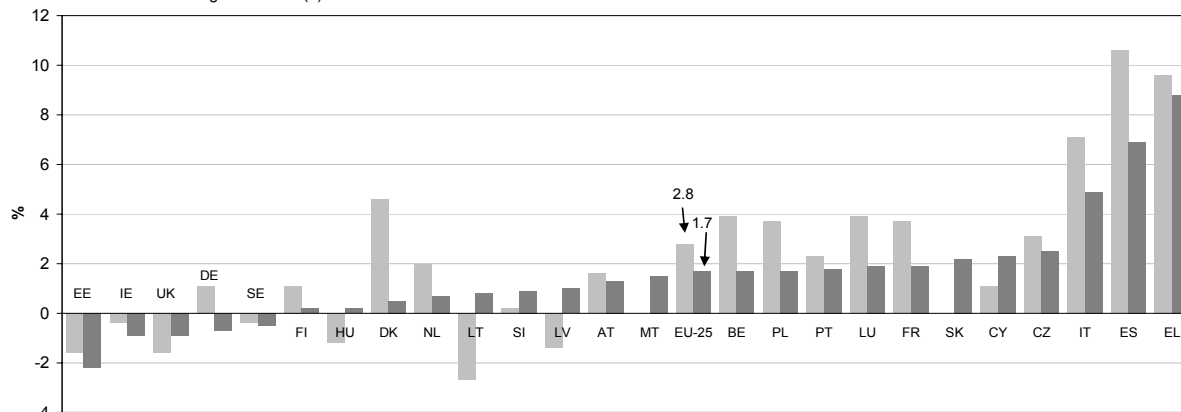
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

**Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1998 and 2004**

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

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

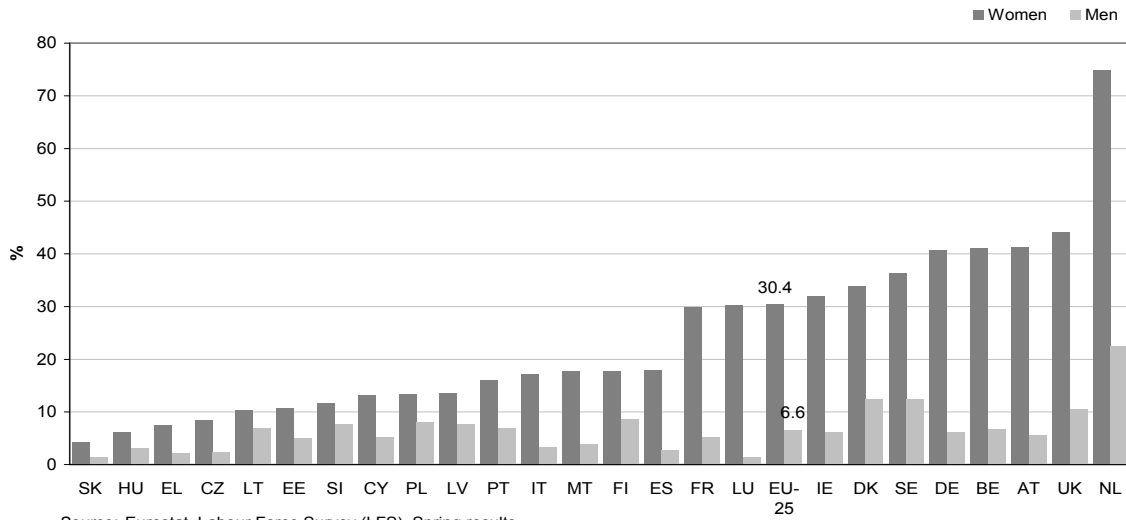


Source: Eurostat.

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

(1) Exceptions to the reference year: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

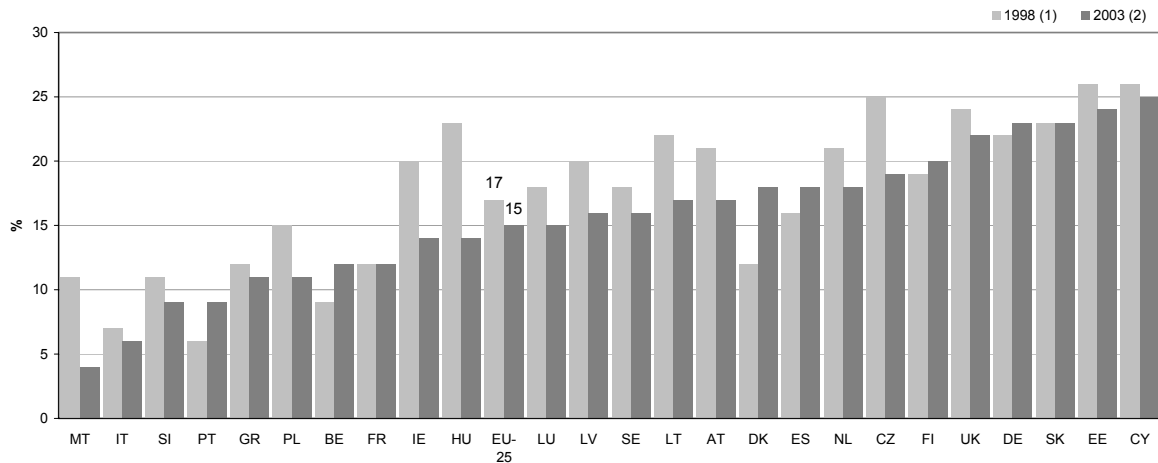
### Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
 NB: Exceptions to the reference year: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.  
 LU: annual average instead of spring result.

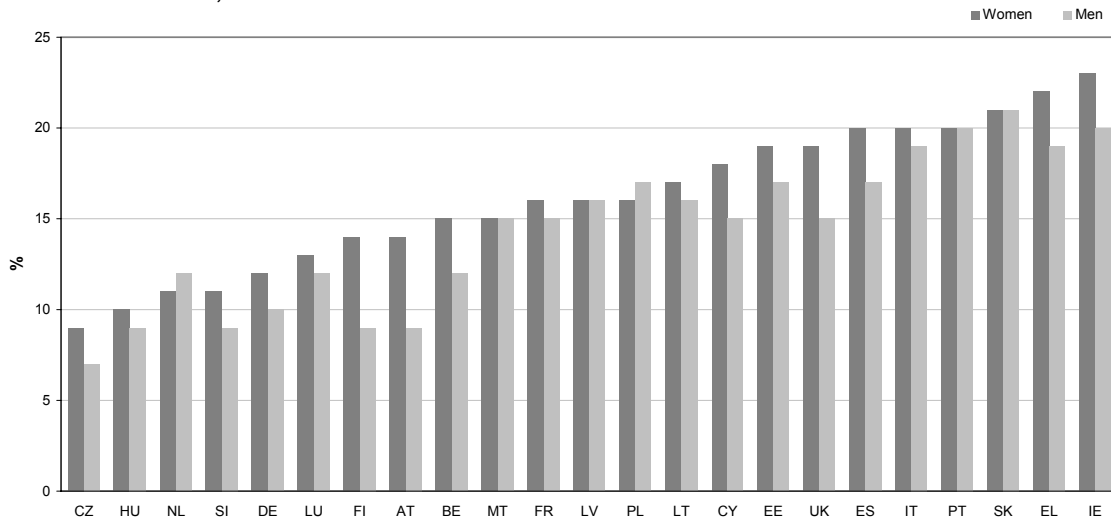
### Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(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. All other sources are national surveys except as follows:  
 2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.  
 2002: European Community Household Panel (ECHP) for EL  
 2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and FI.  
 NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.  
 Exceptions to the reference years: (1) 1999 for PL and SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.  
 DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.  
 DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentagepoint.  
 ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentagepoints.  
 FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.  
 UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentagepoints.

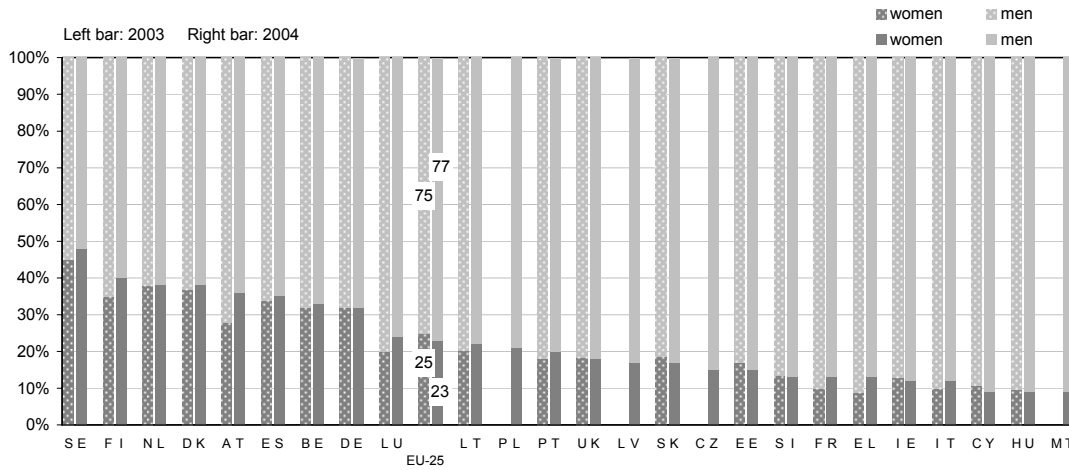
**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002<sup>2</sup>**



Source: Eurostat, National sources.

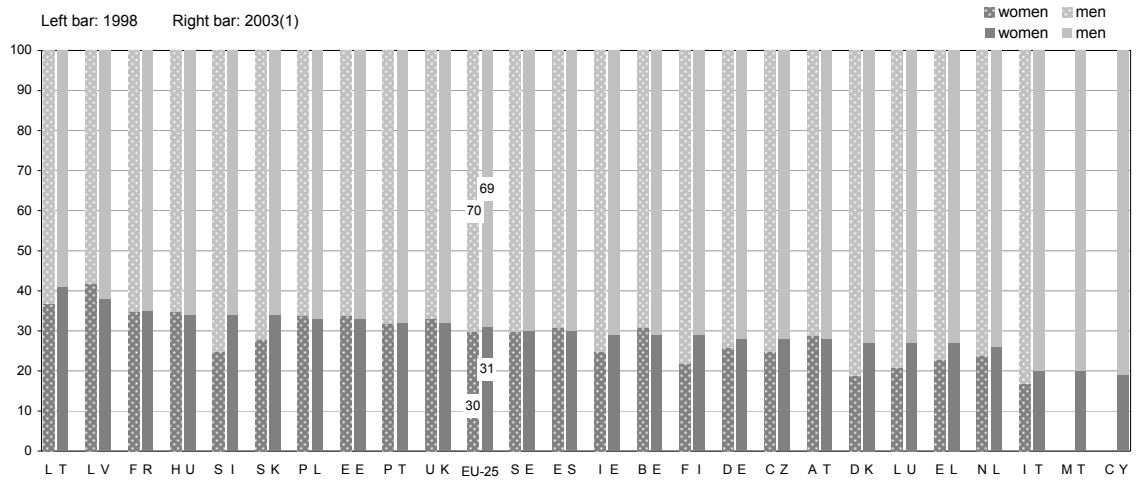
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.  
 2) Exceptions to the reference year: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.  
 BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.  
 Data are not available for DK and SE.

**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - sex distribution 2003 and 2004**



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: 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 2003 are not available for CZ, LV, PI and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

### Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

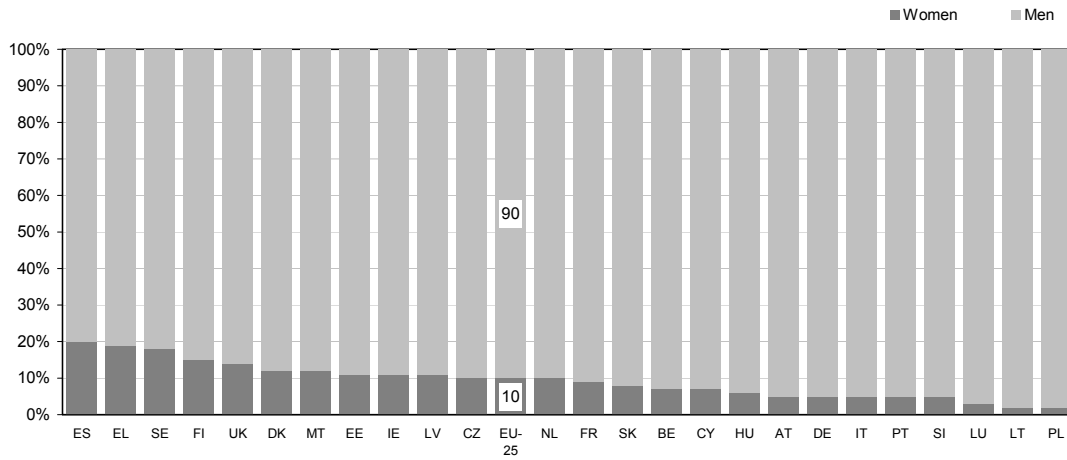


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

(1) Exception to the reference year: NL: 2002. Data are not available 1998 for CY and MT. EU-25 is estimated without missing countries.

### Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004

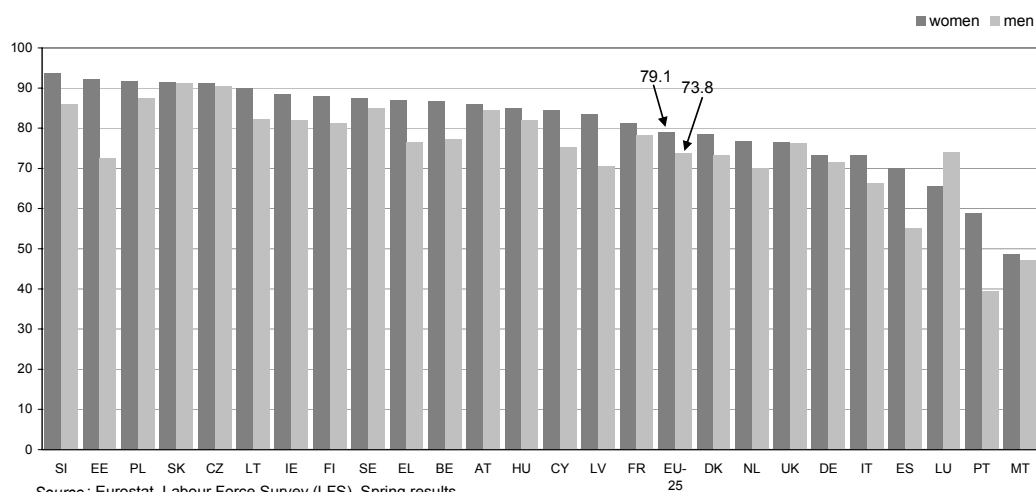


Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database Women and men in Decisionmaking.

NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

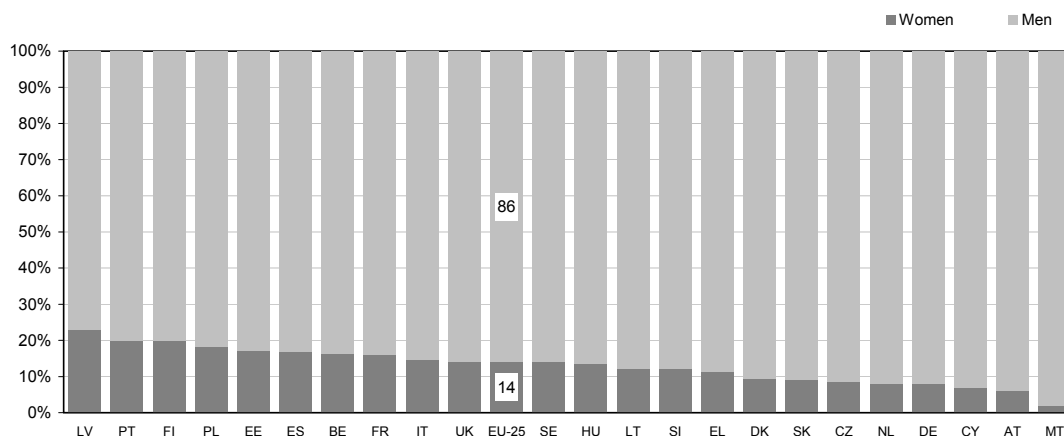


**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2004**



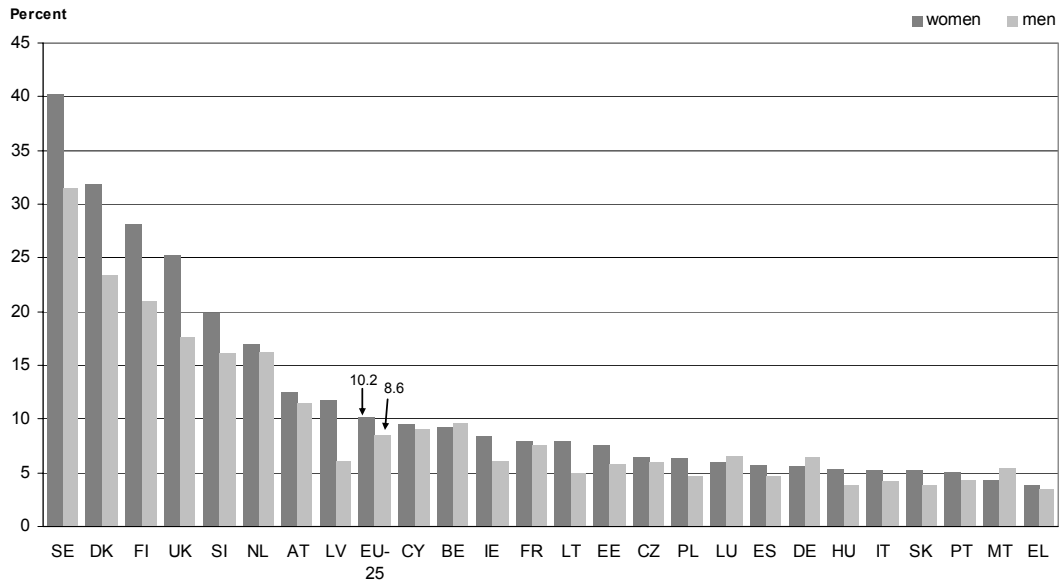
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.  
 CY: students abroad are not covered.

**Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Sex distribution 2002<sup>1</sup>**

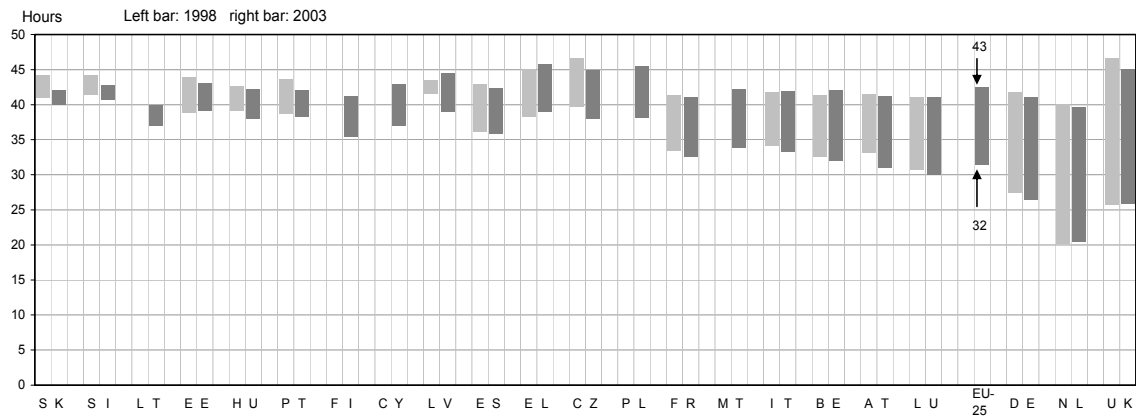


Source: European Commission, Research DG, WiS database.  
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.  
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.  
 Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2004**



**Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2003**

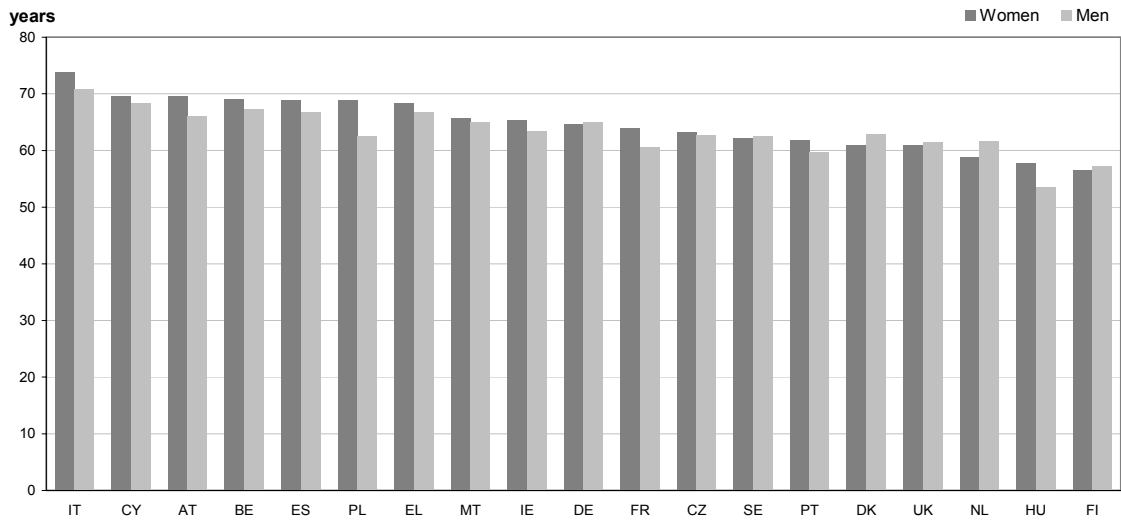


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked

Data for 1998 are not available for DK, CY, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

**Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003**

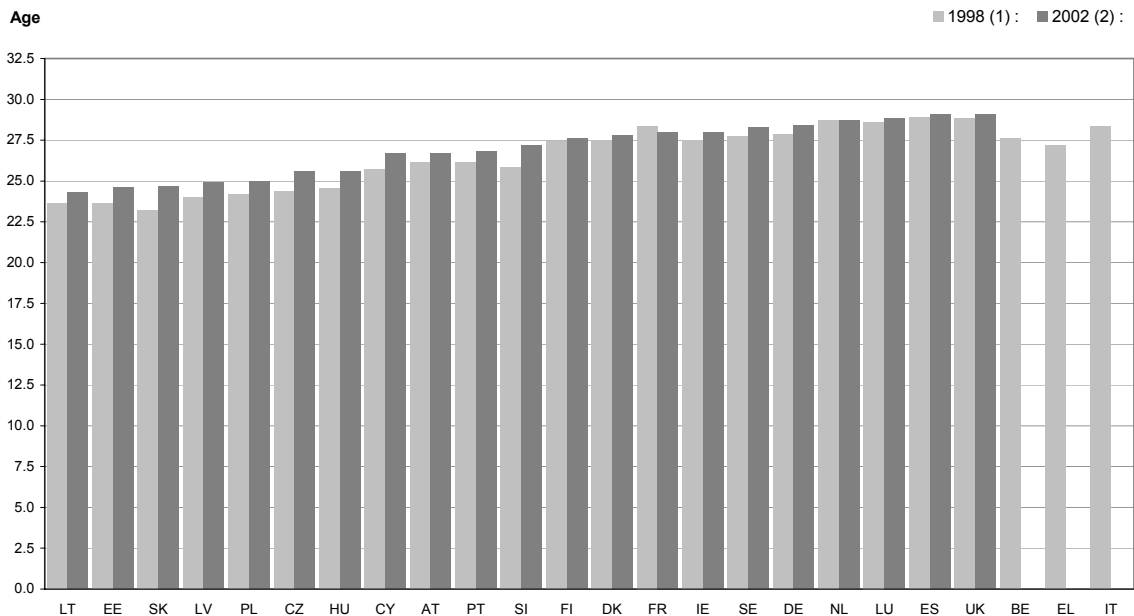


Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: BE, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

**Average age of women at birth of first child - 1998 and 2002**



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) 2001 for DK, DE, FR, IE; 2000 for ES and UK; No data are available for BE, EL, IT and MT.

(2) 1997 for BE; 1996 for DK, FR and IT; No data are available for MT.