



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 22.2.2006
COM(2006)71 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 -2006

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	3
2.	Principales évolutions	3
2.1.	Évolutions politiques et législatives et situation actuelle.....	3
2.2.	Disparités entre les sexes	5
3.	Défis et orientations stratégiques	7
3.1.	Exploiter pleinement la contribution de la politique d'égalité des sexes à la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi.....	7
3.2.	Favoriser une conciliation réelle de la vie professionnelle et de la vie privée.....	8
3.3.	Soutenir l'égalité des sexes à l'aide de mécanismes institutionnels efficaces	9
3.4.	La dimension extérieure de l'égalité des sexes	10
4.	Conclusions	10
	ANNEX.....	12

1. INTRODUCTION

Le présent rapport annuel fournit une vue d'ensemble des principales évolutions enregistrées dans l'Union européenne en 2005 dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il présente également les défis à relever et les orientations stratégiques à suivre dans l'avenir.

L'Union européenne a réaffirmé son plein engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'**agenda social**¹ pour la période 2005-2010, qui complète et étaye la **stratégie renouvelée de Lisbonne** pour la croissance et l'emploi². Dans le nouvel ensemble de lignes directrices intégrées³ qui tend vers la réalisation d'une croissance plus forte et durable et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, l'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme essentielle pour résoudre les problèmes sur le marché du travail. Ce document prévoit à la fois des mesures spécifiques ciblées sur l'emploi des femmes et l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes dans toutes les actions menées.

Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes contribuent à l'emploi et à la croissance. Les trois quarts des nouveaux emplois créés dans l'Union au cours des cinq dernières années sont occupés par des femmes. Toutefois, la **persistance de disparités entre les sexes** illustre la nécessité de prendre des mesures supplémentaires pour exploiter le potentiel productif des femmes. En particulier, les problèmes d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée poussent encore certaines personnes hors du marché du travail et contribuent à la diminution des taux de fertilité. Il est réellement nécessaire d'intensifier les efforts visant à trouver des moyens efficaces et novateurs d'aider les hommes et les femmes à concilier leur travail et leurs responsabilités sur le plan privé à tous les stades de leur vie.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne doit pas s'arrêter aux frontières. L'Union européenne a soutenu fermement le **programme d'action de Pékin** et a réaffirmé son engagement en faveur de sa pleine réalisation en demandant sa mise en chantier œuvre⁴. Cette dernière est essentielle pour atteindre les objectifs de développement arrêtés à l'échelle internationale, y compris ceux de la Déclaration du Millénaire. L'Union a également défendu cette position lors de la réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations unies sur le réexamen de ladite Déclaration, qui s'est tenue du 14 au 16 septembre 2005.

2. PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

2.1. Évolutions politiques et législatives et situation actuelle

La Commission a annoncé une communication sur l'évolution future des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne pour les cinq prochaines années, communication qui devrait être adoptée au cours du premier trimestre 2006. Cette « **feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes** » définira les problèmes à

¹ COM(2005) 33 final du 9.2.2005.

² COM(2005) 24 final du 2.2.2005.

³ Décision 2005/600/CE du Conseil du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

⁴ Document 9242/05 du Conseil de l'Union européenne du 27.5.2005.

résoudre et les actions à mener pour que l'UE parvienne à instaurer l'égalité des sexes par l'intermédiaire de ses politiques intérieures et extérieures, conformément aux objectifs relatifs à la croissance et à la création d'emplois. Elle soulignera l'attachement et la contribution spécifique de l'Union au processus.

La législation a joué un rôle crucial dans la progression vers l'égalité entre les femmes et les hommes au cours des dernières décennies. De nouvelles avancées ont été réalisées en 2005, avec l'adoption d'une proposition modifiée de directive⁵ qui simplifie et modernise la législation communautaire existante sur **l'égalité de traitement** entre hommes et femmes en matière d'emploi. Des efforts sont déployés actuellement pour garantir l'adoption rapide de la directive au début de l'année 2006, sur la base d'une position commune négociée entre le Conseil et le Parlement européen.

Le délai de transposition de la directive de 2002 sur l'égalité de traitement⁶ a expiré le 5 octobre 2005. La création des **organismes de promotion de l'égalité** prévus dans la directive contribuera indubitablement à améliorer l'application de la législation en la matière. La plupart des États membres ont transposé la directive en droit national. Des procédures en manquement seront engagées à l'encontre des États membres qui n'auront pas transposé la directive ou qui l'auront fait de manière incorrecte.

Le 8 mars 2005, la Commission a proposé la création d'un **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes**⁷, qui devrait jouer un rôle important dans la diffusion d'informations, l'échange de bonnes pratiques et la conception d'outils méthodologiques pour promouvoir l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques. Par ailleurs, il renforcera la visibilité des réalisations et des problèmes dans ce domaine. La proposition est actuellement examinée par le Conseil et le Parlement européen. Le Comité économique et social européen a émis un avis favorable le 28 septembre 2005⁸.

Dans le contexte du **dialogue social** européen, en mars 2005, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'actions pour l'égalité des sexes centré sur quatre priorités : se pencher sur les rôles masculins et féminins, promouvoir l'accession des femmes aux postes de décision, favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Le rapport annuel sur les progrès réalisés sera de la plus haute importance. Certains partenaires sociaux sectoriels mènent également des initiatives visant à compiler, échanger et promouvoir les bonnes pratiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les conclusions du Conseil « Compétitivité » du 18 avril 2005 ont souligné l'importance croissante accordée à l'égalité des sexes dans le **secteur scientifique** et à l'accession des femmes à des postes de direction. Les États membres ont été invités à accroître considérablement le nombre de femmes occupant des postes de recherche de premier plan, l'objectif étant d'atteindre, dans un premier temps, une proportion moyenne de 25 % dans le secteur public dans l'Union.

⁵ COM(2005) 380 final du 25.8.2005.

⁶ 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).

⁷ COM(2005) 81 final du 8.3.2005.

⁸ CESE 1066/2005 du 28.9.2005.

Le programme commun pour **l'intégration des ressortissants de pays tiers**⁹ adopté par la Commission a indiqué la nécessité de tenir compte de la question de l'égalité des sexes dans les politiques d'immigration. Il a notamment souligné combien il importait d'exploiter pleinement le potentiel des immigrées sur le marché du travail. La Commission s'attaque aussi activement au problème que constitue la **traite** d'êtres humains, dont les femmes restent les principales victimes. Elle a présenté une méthode intégrée et des propositions pour l'établissement d'un plan d'action¹⁰ soulignant l'importance de la question de l'égalité hommes-femmes dans les stratégies de prévention et dans l'élimination de toutes les formes d'exploitation, y compris l'exploitation sexuelle et l'exploitation liée au travail domestique.

L'année 2005 a marqué le dixième anniversaire du **programme d'action de Pékin**, qui constituait une étape importante sur la voie de l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans toutes les politiques des pouvoirs publics. À cette occasion, les gouvernements du monde entier ont pris note des progrès réalisés, mais ils ont aussi souligné les problèmes et les obstacles qui subsistaient. Parmi les aspects particulièrement préoccupants figure l'accès des femmes à l'éducation, à la propriété, au travail, aux services de santé et aux services de santé génésique. La mortalité maternelle reste problématique et, dans certaines régions – notamment en Afrique – la situation des femmes se détériore. L'engagement de l'Union européenne a largement contribué à la réaffirmation du programme d'action de Pékin. Outre une proposition de la Commission, le Conseil, le Parlement et la Commission ont adopté, en novembre 2005, une déclaration conjointe intitulée « Le consensus européen en matière de politique de développement »¹¹, dans laquelle l'égalité des sexes était définie comme l'un des cinq grands principes de la politique de développement. De même, la nouvelle stratégie de l'UE pour l'Afrique¹² prévoit spécifiquement la pleine prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans tous les partenariats et dans toutes les stratégies nationales de développement. La Commission entend adopter une communication intitulée « La vision européenne de l'égalité des sexes dans la coopération au développement » au cours du premier semestre de l'année 2006.

2.2. Disparités entre les sexes

L'évolution favorable du taux d'emploi des femmes a entraîné une réduction des disparités entre les sexes en matière d'emploi et de chômage. Toutefois, d'importants déséquilibres subsistent et l'écart salarial, très marqué, ne semble pas se réduire.

Si, ces dernières années, des progrès ont pu être réalisés sur la voie de l'objectif de Lisbonne en matière d'emploi (70 % en 2010), c'est avant tout parce qu'un nombre sans cesse croissant de femmes sont entrées sur le marché du travail pendant la dernière décennie, tandis que le taux d'emploi des hommes restait relativement stable. Le **taux d'emploi** des femmes dans l'UE-25 a atteint 55,7 % en 2004 – soit une hausse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2003 –, plaçant ainsi l'objectif à moyen terme (57 % en 2005) à portée. En conséquence, l'écart en matière de taux d'emploi s'est réduit, passant de 18,1 points en 1999 à 15,2 points en 2004. Par ailleurs, une diminution du taux de **chômage** des femmes combinée à une

⁹ COM(2005) 389 final du 1.9.2005.

¹⁰ COM (2005) 514 final du 18.10.2005.

¹¹ Déclaration conjointe du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil, du Parlement européen et de la Commission sur la politique de développement de l'UE intitulée "Le consensus européen", document 14820/05 du Conseil de l'Union européenne du 22.11.2005.

¹² COM(2005) 489 final du 12.10.2005.

augmentation correspondante de celui des hommes a réduit l'écart en la matière à 2,1 points, soit près d'un point de moins qu'en 1999. Chez les **travailleurs âgés** aussi, le taux d'emploi a progressé davantage pour les femmes que pour les hommes. En ce qui concerne les femmes de plus de 55 ans, il a augmenté d'un point de pourcentage en 2004 pour atteindre 31,7 %, soit 5,4 points de plus qu'en 1999. Si cela a contribué à réduire l'écart relatif au taux d'emploi des travailleurs âgés, cet écart n'en est pas moins resté considérable (19 points en 2004).

Dans ce contexte favorable, il faut reconnaître que la croissance de l'emploi des femmes est restée principalement concentrée dans des activités et des professions essentiellement féminines, ce qui a renforcé la **ségrégation** sur le marché du travail. En effet, tant la ségrégation sectorielle (25,4 %) que la ségrégation professionnelle (18,1 %)¹³ continuent de s'accroître dans l'Union. Plus de quatre salariées sur dix travaillent dans l'administration publique, l'éducation, la santé ou le domaine social, contre moins de deux hommes sur dix. Dans le secteur privé, cependant, les services aux entreprises restent une source importante de création d'emplois pour les hommes comme pour les femmes, le nombre de personnes salariées ayant augmenté de plus de 5 % entre 2000 et 2004.

Autre sujet de préoccupation : la persistance des disparités entre les sexes en matière de **travail à temps partiel** ; ainsi, 32,6 % des femmes actives travaillent à temps partiel, contre seulement 7,4 % des hommes actifs. Bien que le recours à ce mode de travail puisse refléter des préférences personnelles et aider les citoyens à entrer (ou à retourner) sur le marché du travail et à y rester, l'écart marqué entre les sexes montre également que les hommes et les femmes n'ont pas la même utilisation du temps, que la prise en charge des membres de la famille dépendants est essentiellement assumée par les femmes et que ces dernières ont plus de mal à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. La participation des femmes au marché du travail et leur temps de travail sont étroitement liés au nombre et à l'âge de leurs enfants ; cette corrélation est moins marquée chez les hommes. La maternité fait chuter le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans de 14,3 points, contre une augmentation de 5,6 points pour les pères. De même, le recours au travail à temps partiel chez les femmes augmente avec le nombre d'enfants, ce qui n'est pas le cas chez les hommes. Un tiers des mères d'un enfant et la moitié des mères de trois enfants ou plus travaillent à temps partiel, tandis que la proportion d'hommes occupant ce type d'emploi varie peu en fonction du nombre d'enfants.

Les difficultés rencontrées pour concilier vie professionnelle et vie privée – combinées aux stéréotypes existants et à des systèmes de rémunération et d'évaluation placés sous le signe de la discrimination liée au sexe – continuent de nuire à la **carrière** des femmes et perpétuent la ségrégation verticale du marché du travail. Au sein des entreprises, les femmes ne représentent que 32 % des cadres¹⁴. Seulement 10 % des membres des conseils d'administration et 3 % des directeurs généraux des grandes entreprises de l'Union sont des femmes¹⁵. Dans les secteurs de l'éducation et de la recherche, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme (59 %), mais leur présence décroît

¹³ Pour calculer la ségrégation sectorielle entre les sexes, la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes est appliquée à chaque secteur ; les différences sont additionnées pour obtenir le déséquilibre total entre les sexes, exprimé en pourcentage de l'emploi total (nomenclature NACE). De même, la ségrégation professionnelle entre les sexes est obtenue en additionnant les différences de la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes appliquée à chaque profession (nomenclature CITEP).

¹⁴ Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2005.

¹⁵ Base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision, Commission européenne.

considérablement au fur et à mesure qu'elles gravissent les échelons de carrière : 43 % des titulaires de doctorat sont des femmes, contre seulement 15 % des titulaires de chaire¹⁶.

L'ampleur des **écarts salariaux** entre les femmes et les hommes reste inacceptable, et aucun signe notable de réduction n'est observé. En moyenne, les femmes gagnent 15 % de moins que les hommes pour chaque heure de travail. Cela est dû à la fois au non-respect de la législation sur l'égalité de rémunération et à un certain nombre d'inégalités structurelles, telles que la ségrégation du marché du travail, les différences de mode de travail, l'accès à l'éducation et à la formation, le caractère discriminatoire des systèmes d'évaluation et de rémunération et l'existence de stéréotypes.

Le risque d'**exclusion sociale** semble un peu plus important pour les femmes que pour les hommes à tous les stades de leur vie, ce qui reflète la participation moyenne plus faible des premières au marché du travail. En particulier, le risque de pauvreté est plus élevé chez les femmes âgées et les parents isolés ayant des enfants à charge, groupe essentiellement composé de femmes.

3. DEFIS ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

La stratégie européenne pour la croissance et l'emploi reconnaît que l'égalité des sexes est essentielle pour réaliser des progrès. Toutefois, les programmes nationaux de réforme présentés cette année par les États membres ont montré que la question était en perte de vitesse et suscitait moins d'intérêt. L'Europe doit réaffirmer son engagement en faveur de la méthode communautaire, qui combine intégration de la question de l'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques et actions positives spécifiques appuyées par des mécanismes institutionnels efficaces.

3.1. Exploiter pleinement la contribution de la politique d'égalité des sexes à la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi

Les politiques d'égalité des sexes contribuent à la croissance et à l'emploi. La suppression des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes aidera à concrétiser le potentiel des femmes en matière d'emploi tout en contribuant à la cohésion sociale et à la viabilité du système de protection sociale. La persistance de disparités entre les sexes est le signe d'un dysfonctionnement du marché du travail, sur lequel les aspirations et les qualifications personnelles ne sont pas encouragées et appréciées à leur juste valeur, et dissuade même certaines personnes de travailler.

- Les États membres et les partenaires sociaux devraient mener des actions visant à réduire l'écart entre les sexes en matière de taux d'emploi, en particulier chez les travailleurs âgés.
- La réduction de l'écart salarial et la suppression de ses causes sous-jacentes devraient rester des priorités. Les actions menées doivent combiner tous les instruments disponibles, y compris l'application effective de la législation existante, et devraient faire intervenir activement les partenaires sociaux. Les aspects auxquels il convient de s'attacher incluent la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'accès universel à l'éducation et à la formation, la mise en place de systèmes d'évaluation et de rémunération transparents, la

¹⁶ "Femmes et science: excellence et innovation", SEC(2005) 370 du 11.3.2005.

sensibilisation des parties intéressées et l'élimination des stéréotypes répandus parmi ces dernières, ainsi que la révision des classifications des professions.

- La qualité des emplois et de l'environnement de travail est essentielle pour attirer et retenir les citoyens sur le marché du travail. Les États membres et les partenaires sociaux doivent prendre des mesures concrètes à l'appui d'une telle qualité, notamment en encourageant et en diffusant des modes de travail caractérisés par l'appréciation des qualifications des travailleurs à leur juste valeur, tout en garantissant à ces derniers une sécurité d'emploi ainsi que des droits sociaux et des prestations sociales.
- Les États membres devraient, au besoin, réformer leurs systèmes d'imposition et d'allocations de manière à inciter – et non dissuader – les membres plus faiblement rémunérés des ménages et ceux qui s'occupent de membres de leur famille dépendants (les premières comme les secondes étant essentiellement des femmes) à entrer (ou à retourner) sur le marché du travail et à y rester ; les États membres devraient pour cela rendre le travail financièrement intéressant et garantir l'indépendance financière des personnes concernées, y compris sur le plan de l'accumulation des droits pour la retraite.
- En matière d'égalité des sexes, la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi doit être pleinement soutenue par les Fonds structurels, notamment par l'intégration effective de la question de l'égalité dans les cadres de référence stratégiques nationaux et dans les documents de programmation et par le financement suffisant d'actions spécifiques en faveur de l'égalité hommes-femmes.

3.2. Favoriser une conciliation réelle de la vie professionnelle et de la vie privée

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée contribue à réduire les écarts entre les sexes et à améliorer la qualité de l'environnement de travail tout en aidant à résoudre les problèmes posés par l'évolution démographique. Pour parvenir à un tel équilibre, il faudrait concevoir et promouvoir une politique à cette fin, ciblée à la fois sur les femmes et sur les hommes et portant sur tous les stades de leur vie, y compris leur jeunesse, comme souligné dans le Pacte européen pour la jeunesse¹⁷. Un engagement renouvelé est nécessaire pour fournir des services de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes qui soient accessibles, abordables et de qualité.

- Les États membres devraient intensifier leurs efforts pour atteindre les objectifs de Barcelone¹⁸ en matière de garde d'enfants et soutenir le développement des services de soins aux personnes âgées et handicapées. Une attention particulière devrait être accordée à la nécessité d'heures d'ouverture pratiques et d'une certaine flexibilité pour permettre aux femmes et aux hommes de travailler à temps plein. Les initiatives prises par les entreprises et les institutions éducatives pour mettre en place des services de prise en charge devraient être encouragées.
- Les mesures en faveur de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée devraient inclure la promotion et la diffusion de formules de travail novatrices et flexibles

¹⁷ COM(2005) 206 final du 30.5.2005.

¹⁸ Fournir des services de garde d'enfants pour 33% des enfants âgés de 0 à 3 ans et 90% des enfants âgés de 3 ans à l'âge de scolarité obligatoire pour 2010.

facilitant l'équilibre entre ces deux éléments et tenant compte des besoins inhérents aux différents stades de la vie.

- L'accès aux services publics, y compris aux administrations, services de transport et services de l'emploi, devrait être compatible avec les horaires de travail et ne pas empêcher des femmes et des hommes ayant des enfants ou d'autres personnes dépendantes à charge d'entrer (ou de retourner) sur le marché du travail et d'y rester.
- Des actions résolues devraient être menées pour lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager les hommes à assumer leurs responsabilités dans la sphère domestique et familiale. Il convient, entre autres, de créer des incitations, notamment financières, en vue d'une répartition plus équilibrée des responsabilités et des tâches entre les femmes et les hommes et d'un renforcement du rôle des hommes dans la prise en charge des membres de la famille dépendants et en matière de congé parental.

3.3. Soutenir l'égalité des sexes à l'aide de mécanismes institutionnels efficaces

Pour parvenir à l'égalité des sexes, il est essentiel d'avoir une gouvernance forte faisant intervenir toutes les parties concernées. Cela nécessite un engagement ferme et clair au niveau politique le plus élevé et doit être soutenu par des mécanismes, des modes d'organisation, des ressources et un partage d'expérience entre États membres qui soient adéquats.

- Le partenariat et le dialogue sont des éléments clés de la gouvernance. Il est essentiel que toutes les parties prenantes – notamment les ministères et services chargés de l'égalité des sexes, les organismes de promotion de l'égalité hommes-femmes, les partenaires sociaux et la société civile – soient associées à chaque étape de l'élaboration et de la concrétisation des politiques et de leur évaluation.
- Les États membres devraient appliquer davantage le principe d'intégration de la question de l'égalité des sexes dans tous les domaines politiques pertinents et adopter des mesures concrètes pour élaborer et diffuser des méthodes et des outils à cette fin, telles la vérification du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'analyse de l'impact sur l'égalité des sexes.
- L'intégration des lignes directrices économiques et de celles pour l'emploi dans la Stratégie renouvelée de Lisbonne devrait encourager les États membres à renforcer l'intégration des questions d'égalité homme-femmes dans tous les chapitres des programmes nationaux de réforme, et en particulier dans les domaines où peu de progrès sont enregistrés, comme les politiques économiques, les politiques relatives aux entreprises et les politiques budgétaires (prise en compte de la dimension hommes-femmes dans l'élaboration des budgets).
- Les États membres devraient favoriser le bon fonctionnement des mécanismes nationaux en faveur de l'égalité des sexes, y compris des organismes de valorisation de l'égalité prévus par la directive 2002/73¹⁹, par exemple en faisant en sorte qu'ils disposent de l'indépendance, des ressources et des capacités nécessaires à leur efficacité.

¹⁹ Article 8 bis de la directive 2002/73/CE.

- Le suivi des politiques doit reposer sur la collecte, la compilation et la diffusion de données actualisées, fiables, comparables et ventilées par sexe. Il convient de veiller davantage à éviter toute discrimination fondée sur le sexe dans la méthodologie et les classifications statistiques.

3.4. La dimension extérieure de l'égalité des sexes

L'Union européenne a depuis le début été à la pointe de la politique d'égalité des sexes. Elle a contribué à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au-delà de ses frontières. L'Europe devrait réaffirmer son engagement en faveur de cette approche et garantir la prise en compte des aspects d'égalité hommes-femmes dans ses relations extérieures.

- Les États membres devraient adopter des mesures concrètes pour accélérer la mise en œuvre complète et effective de la déclaration et du programme d'action de Pékin issus de la quatrième conférence mondiale sur les femmes. Ils devraient contrôler les progrès réalisés en communiquant et en évaluant régulièrement les résultats et fixer des objectifs à atteindre dans des délais donnés.
- Une assistance technique et financière appropriée devrait être fournie aux pays en voie de développement pour les soutenir dans leurs efforts d'intégration de la question de l'égalité des sexes et de l'émancipation des femmes dans leurs politiques et leurs programmes.
- Les États membres devraient tenir compte de la question de l'égalité hommes-femmes dans leurs partenariats avec des pays tiers et dans leurs stratégies de développement, dont les volets consacrés à la réduction de la pauvreté, conformément au "consensus européen" en matière de politique de développement.
- Il convient de continuer à soutenir les pays adhérents, candidats et candidats potentiels dans les efforts qu'ils déploient pour transposer, appliquer et faire respecter efficacement l'acquis communautaire relatif aux questions d'égalité des sexes et pour créer les institutions nécessaires à son application.

4. CONCLUSIONS

En s'appuyant sur le présent rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes et en reconnaissant la contribution que cette dernière peut apporter à l'agenda revisité pour la croissance et l'emploi, le Conseil européen est invité à exhorter les États membres à faire le bilan des progrès réalisés en la matière et à réaffirmer leur volonté d'intégrer la dimension hommes-femmes dans tous les domaines stratégiques, en collaboration avec les partenaires sociaux et la société civile, et de relever les défis décrits ci-dessus. Dans ce contexte, une attention particulière devrait être accordée :

- à la réduction, par une approche globale, de l'écart entre les femmes et les hommes en matière de taux d'emploi, en particulier chez les travailleurs âgés ;
- à l'analyse et à la suppression des causes sous-jacentes de l'écart salarial entre les sexes ;
- à la conception d'une méthode globale pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, tant pour les hommes que pour les femmes ;

- à la pleine utilisation des Fonds structurels à l'appui de l'égalité entre les femmes et les hommes, en garantissant à la fois le financement d'actions spécifiques et l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes à tous les stades de la conception, de l'application et de l'évaluation des cadres stratégiques et des programmes opérationnels nationaux ;
- à poursuivre l'aide apportée aux partenaires sociaux pour l'élaboration, l'application et le suivi d'initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et, notamment, du cadre d'actions pour l'égalité des sexes ;
- à la pleine application de la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le marché du travail²⁰ et, plus spécialement, à la création d'organismes de promotion de l'égalité ;
- à l'adoption rapide de la proposition de règlement portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, afin que ce dernier puisse être mis sur pied et commencer à fonctionner dans des délais appropriés ;
- à l'adoption de la proposition de directive²¹ sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;
- aux suites à donner à l'engagement en faveur de la pleine réalisation du programme d'action de Pékin ainsi que de sa mise en œuvre et de son suivi effectifs.

²⁰ Directive 2002/73/CE.

²¹ COM (2005) 380 final.

ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

Employment rates

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

Unemployment rates

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

Part-time work

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

Reconciliation of professional and private life

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

Pay gap

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

Presence in decision-making positions

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

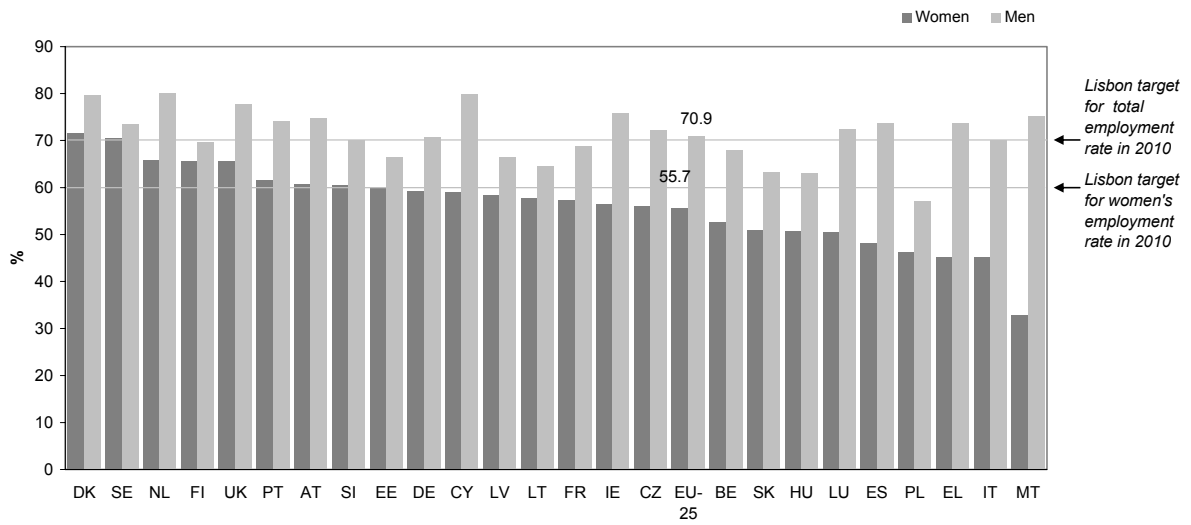
Education, training and research

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

Health and age at first child

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004

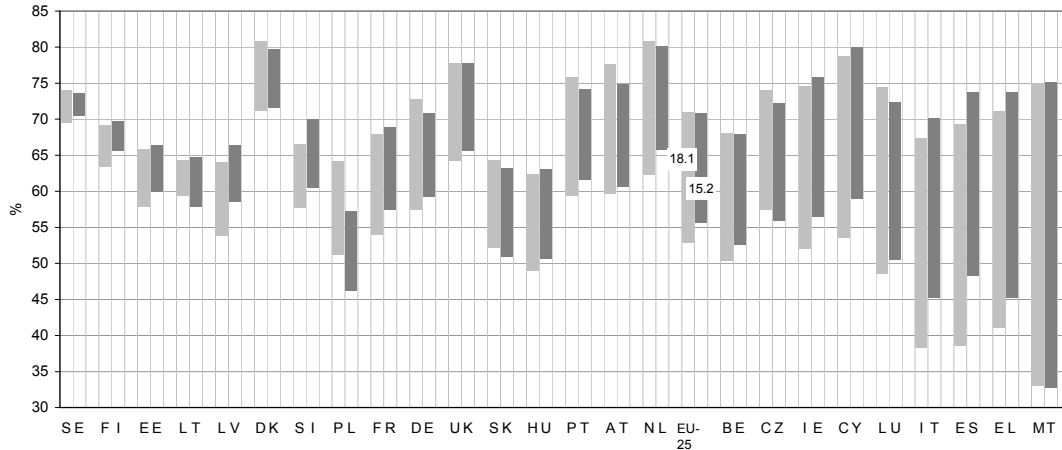


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004

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

Left bar: 1999(1) Right bar: 2004

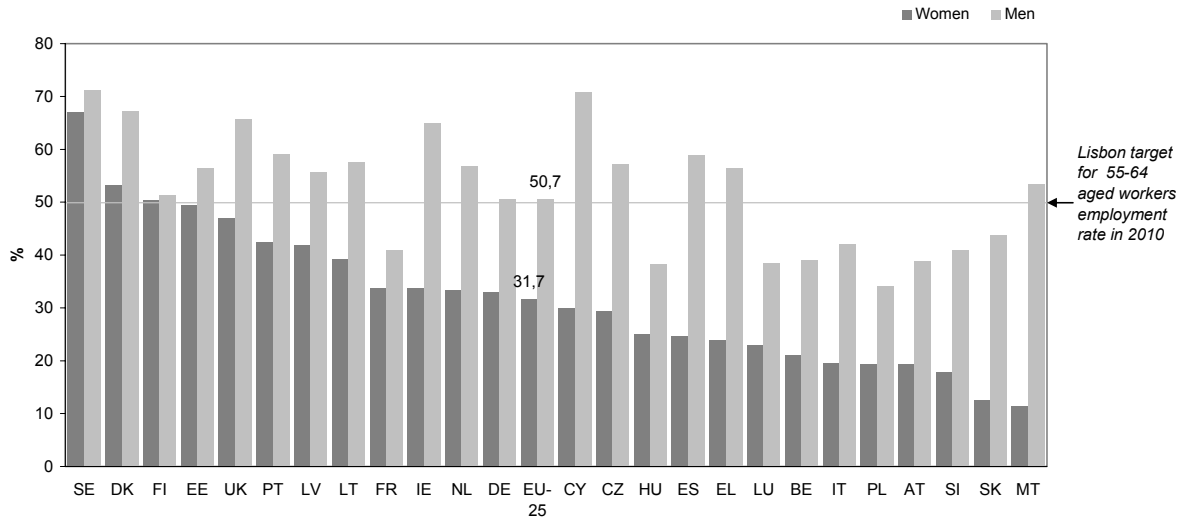


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

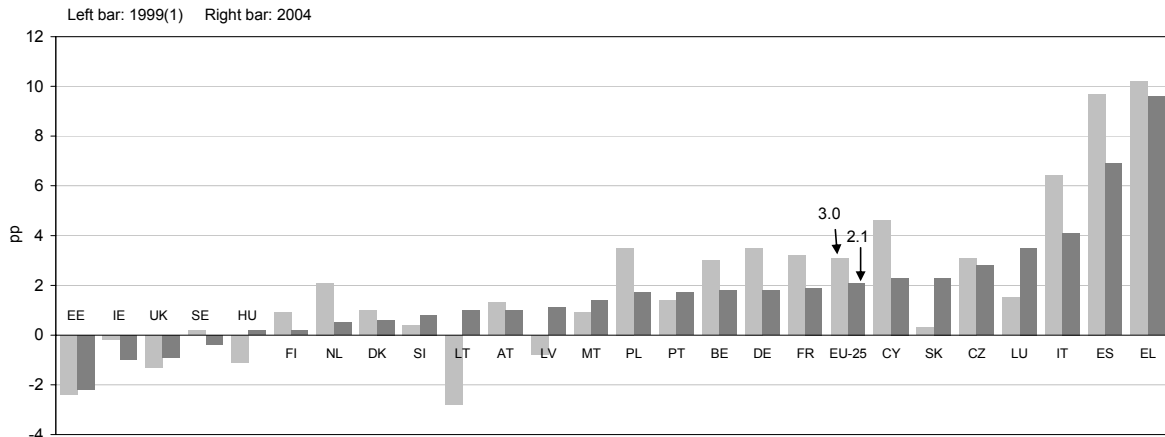
Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004

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

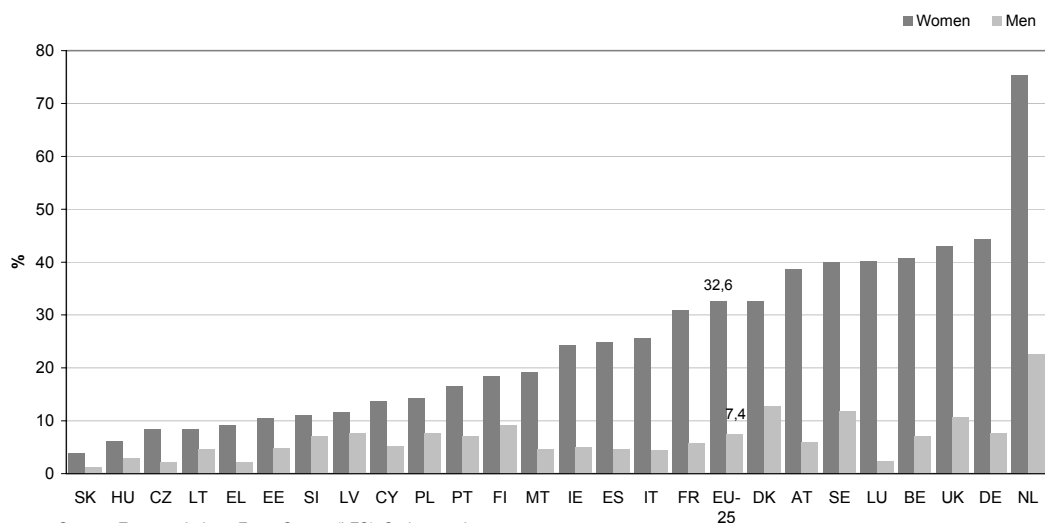


Source: Eurostat.

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: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

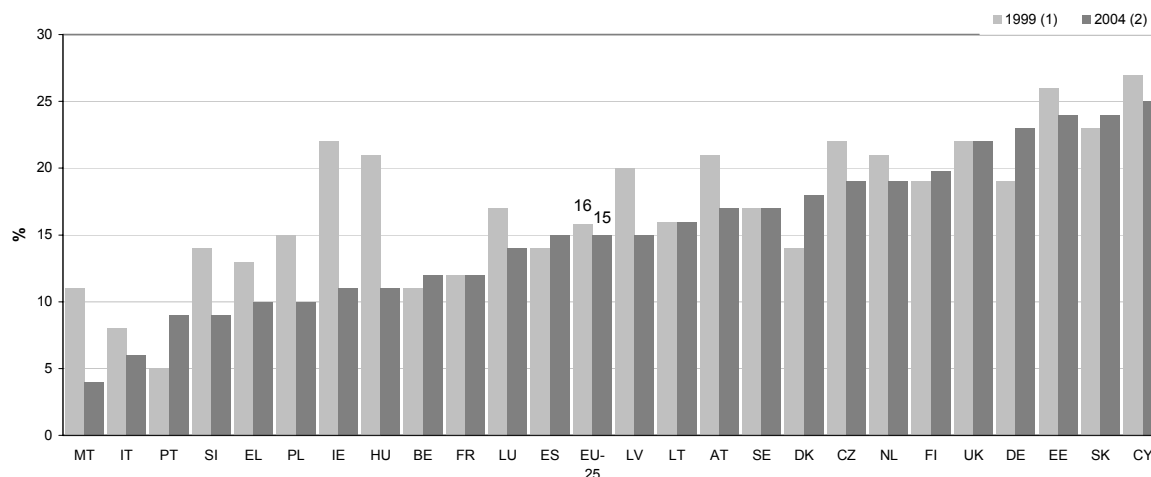
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.
 LU: annual average instead of spring result.

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004

(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 Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004 : Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999 : European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, 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)2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

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 percentage point.

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 percentage points.

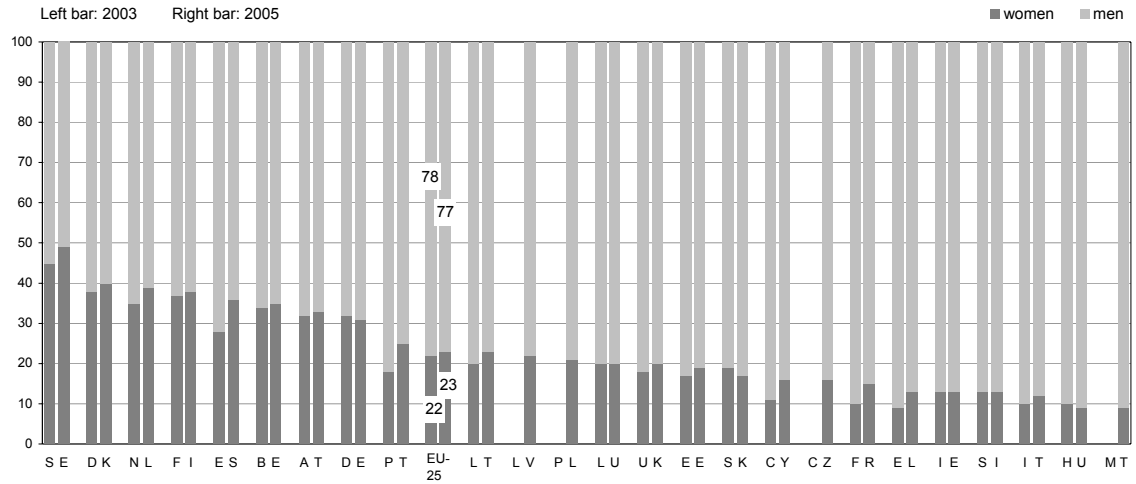
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentage points.

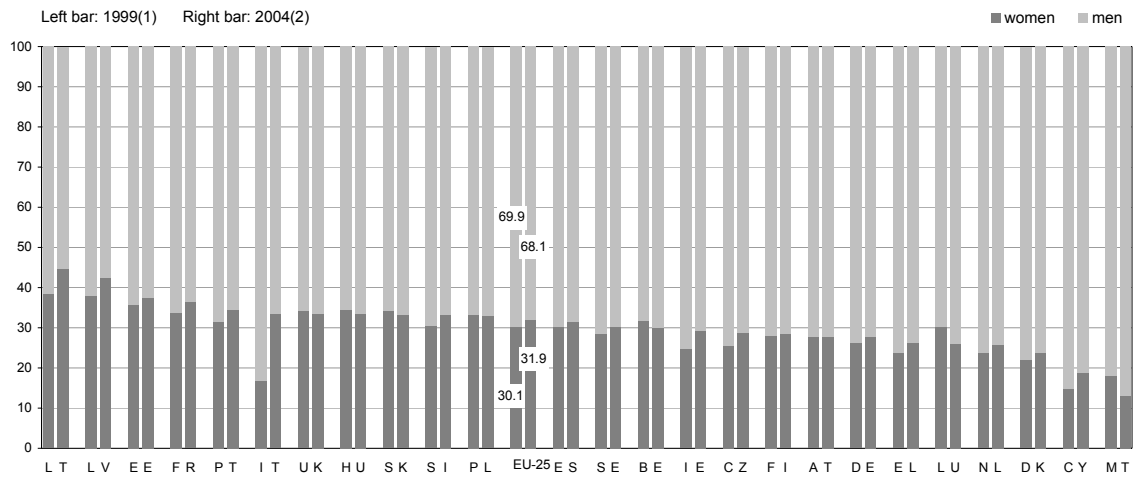
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2003 and 2005



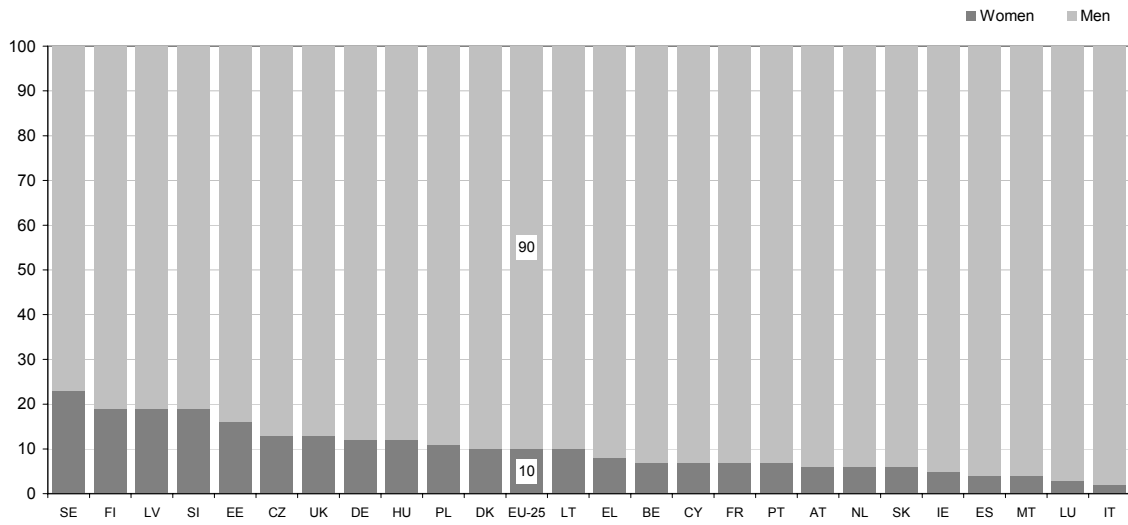
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004



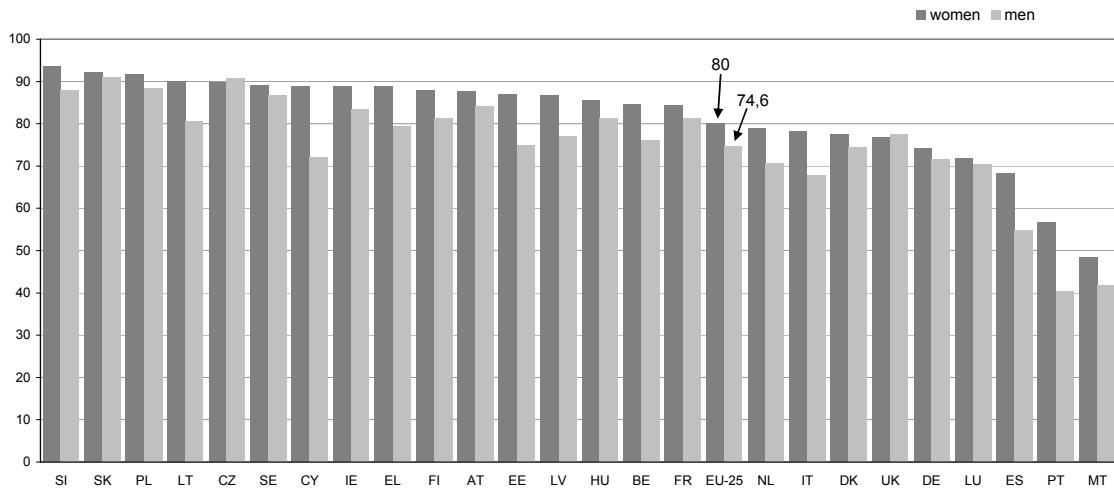
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -
Distribution by sex 2005**



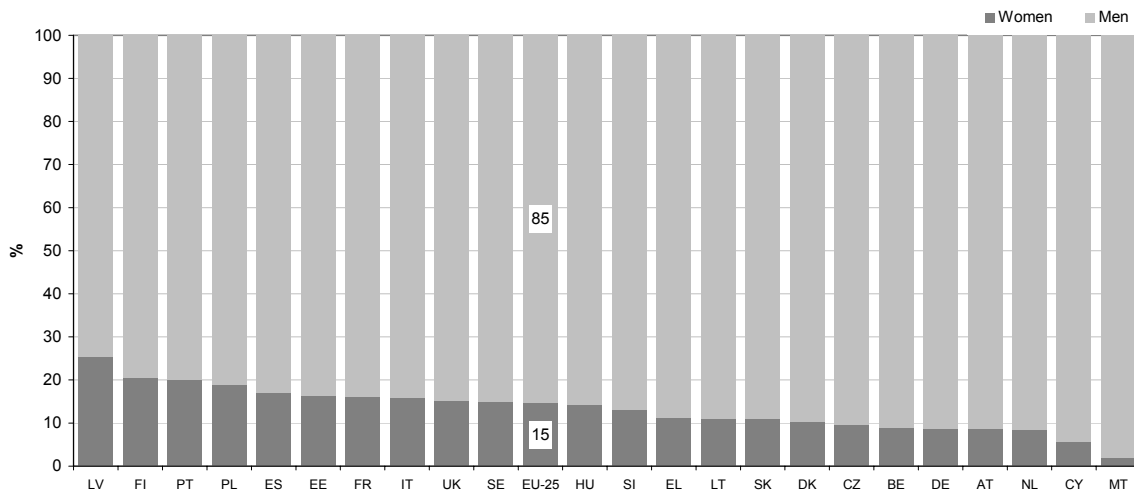
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24,
in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 (1)



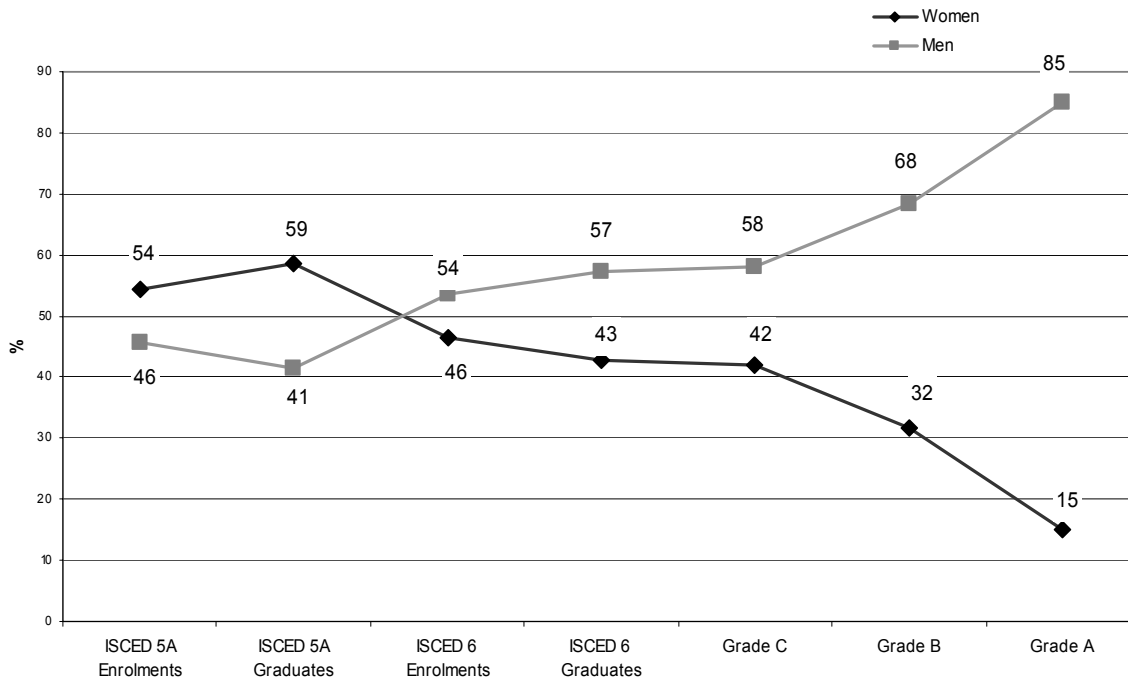
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. 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.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WiS database.

ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).

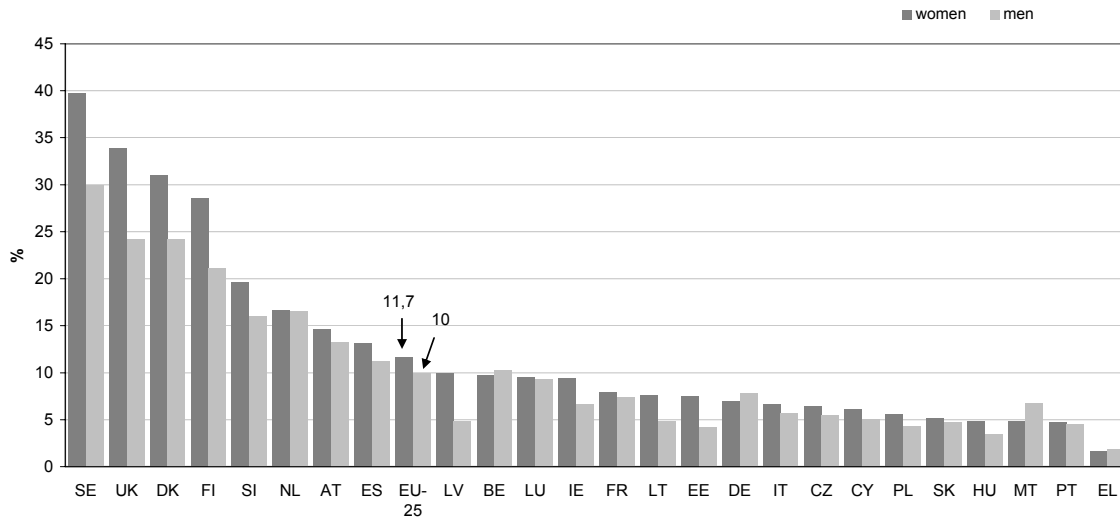
ISCED 5A enrollments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

ISCED 6 enrollments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.

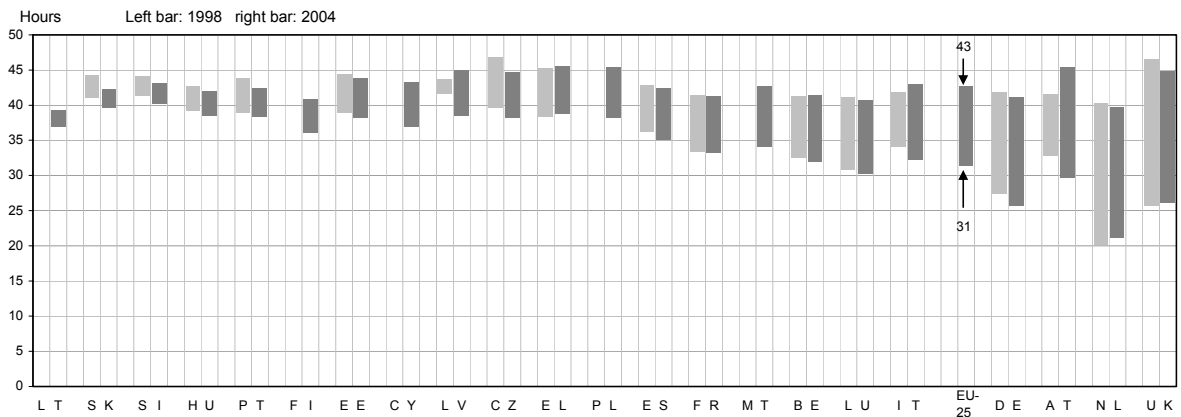
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2005



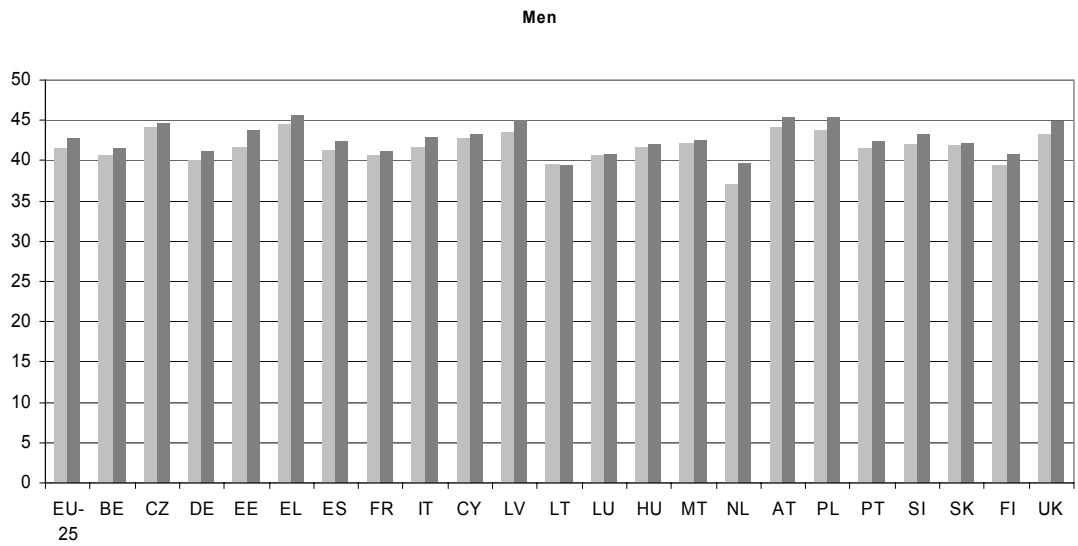
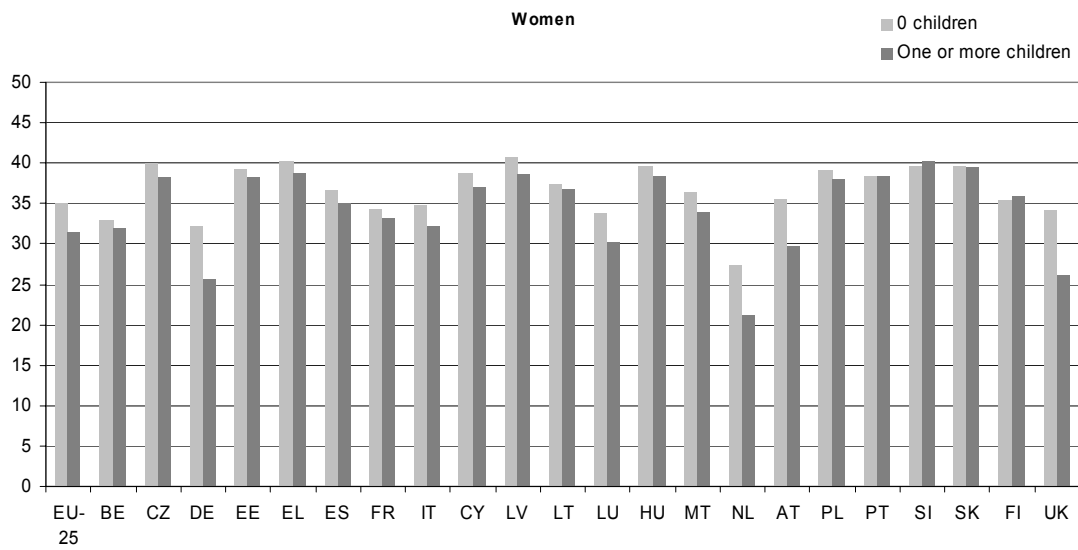
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

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 2004



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, FI, IE, LT, MT, PL, SE and EU-25. Data for 2004 are not available for DK, IE, and SE.

Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) in EU Member States – 2004

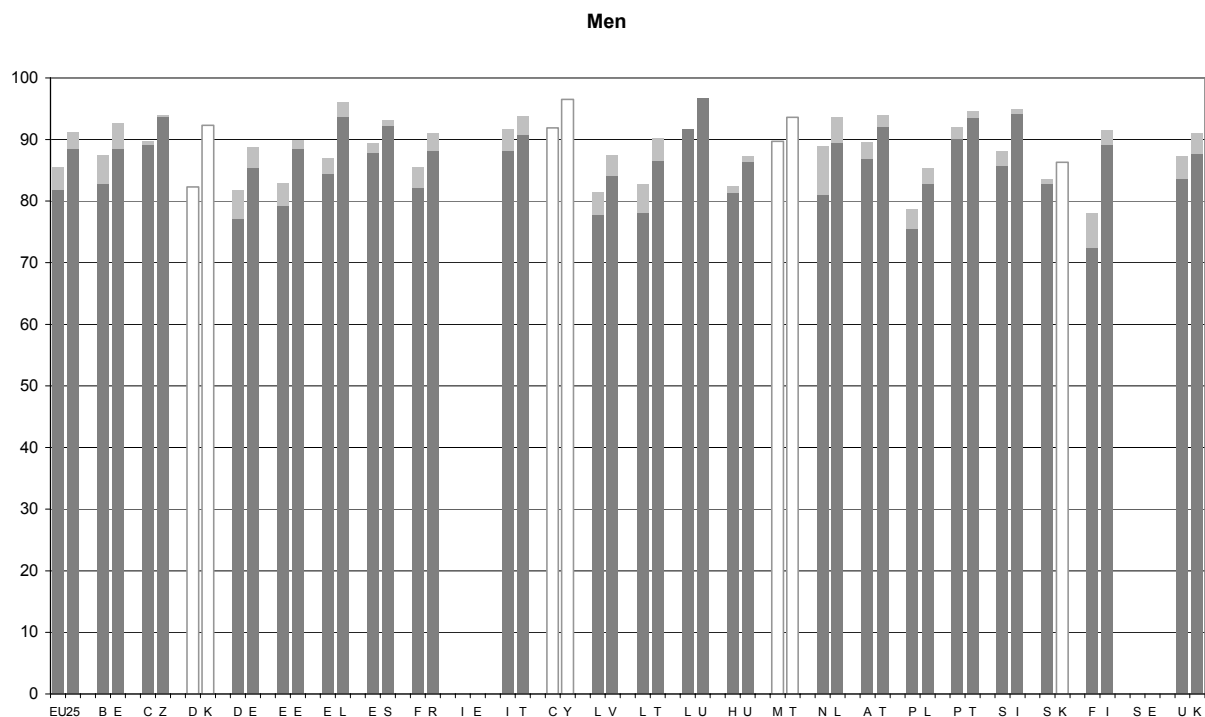
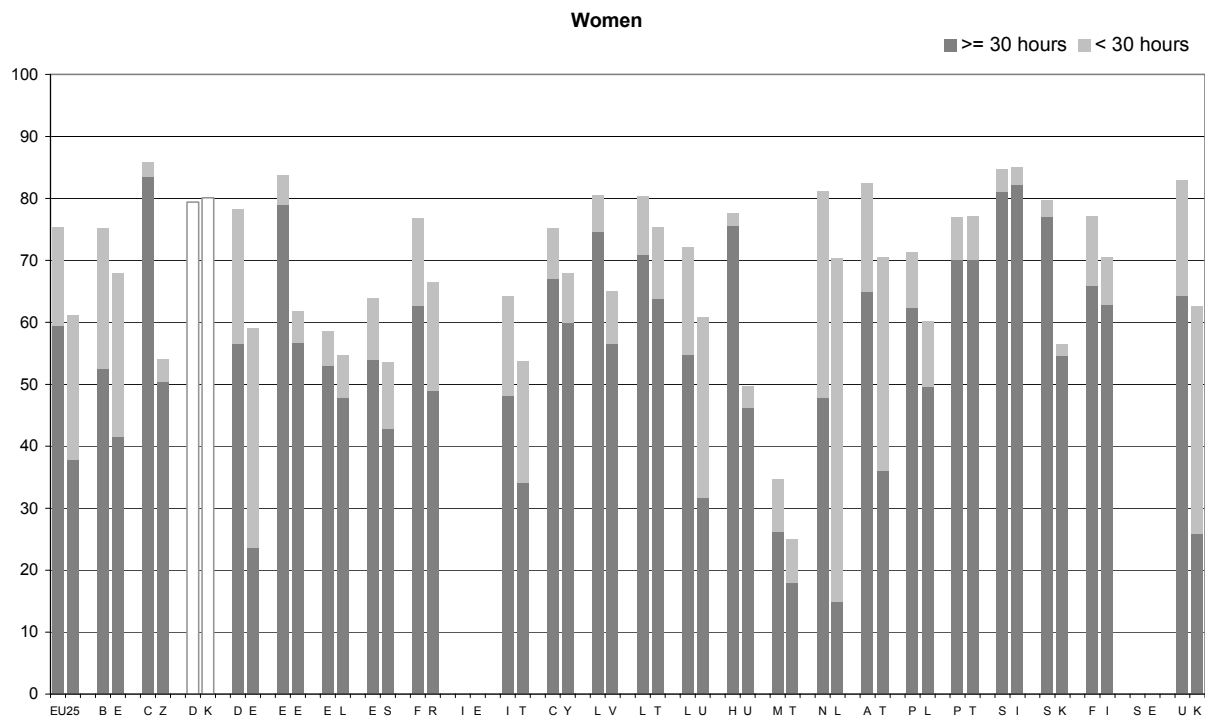


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

Employment rates and amount of time worked per week for women and men aged 20-49, depending on whether they have children under 12 - 2004

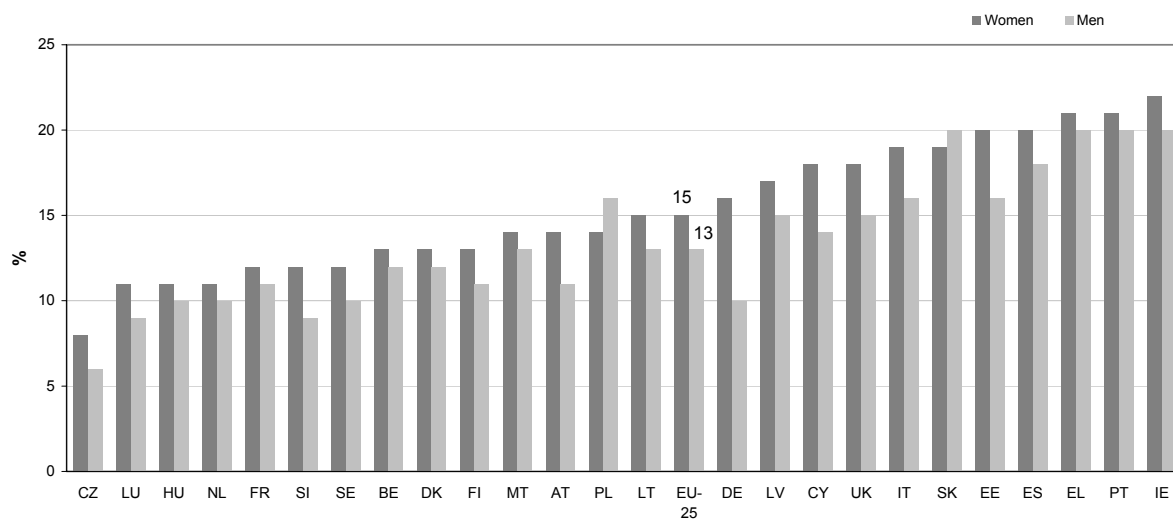
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

DK, IE, CY, LU, MT, SK, SE: some data are not shown for reasons of availability or reliability.

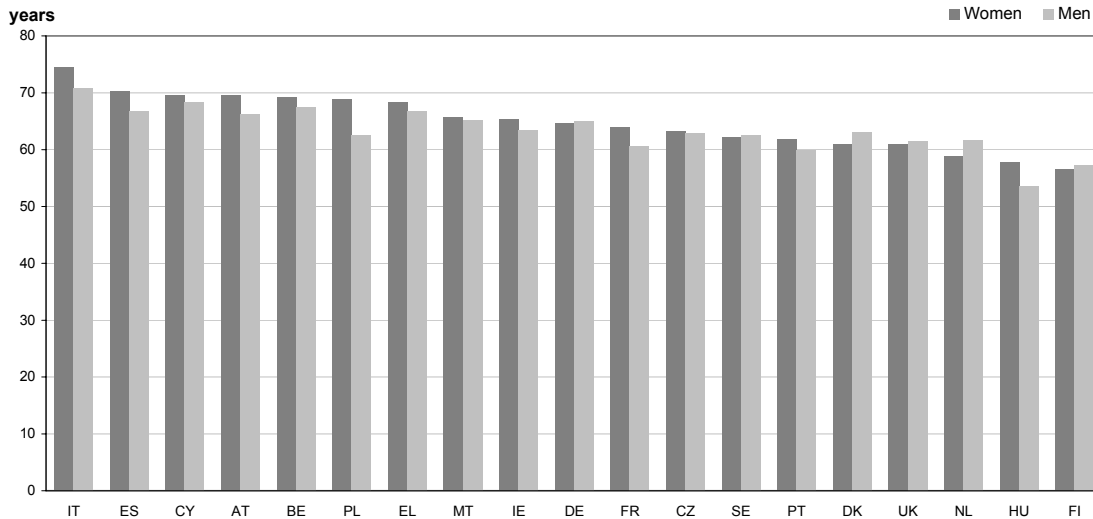
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003²



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: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004
 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.

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

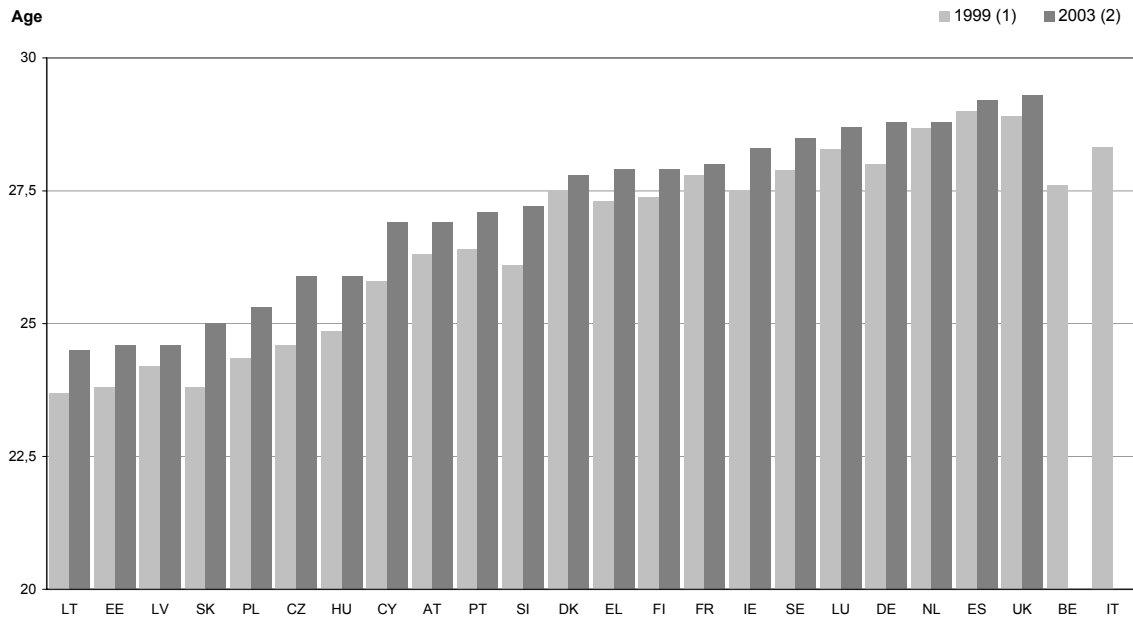


Source: Eurostat

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: CZ, 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 - 1999 and 2003



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) DK and IT : 1996; BE: 1997. No data are available for MT.

(2) DK and FR : 2001; EE, EL, ES and UK : 2002. No data are available for BE, IT and MT.