



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 23.1.2008 г.  
СОМ(2008) 10 окончателен

**ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,  
ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И ДО  
КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

**Равенството между жените и мъжете — 2008 г.**

## СЪДЪРЖАНИЕ

1.	Въведение .....	3
2.	Основен напредък .....	3
2.1.	Неравенство между жените и мъжете .....	3
2.2.	Развитие в политиките и законодателството .....	5
3.	Предизвикателства и стратегически насоки .....	6
3.1.	Качествени работни места за насърчаване на еднаква икономическа независимост .....	7
3.2.	Качествени услуги в помощ на съчетаването на професионалния и личния живот .....	8
3.3.	Борба срещу стереотипите, подкрепа на индивидуалния избор .....	9
3.4.	Институционални механизми в подкрепа на политическите ангажменти и на прилагане на законодателството .....	9
4.	Заключения .....	10
	ANNEX .....	11

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Равенството между жените и мъжете е основна ценност на Европейския съюз. Благодарение на съгласуваните действия на Общността и на държавите-членки положението на мъжете и жените в Европа бе коренно променено в редица области. Например участието на жените в заетостта непрекъснато нарастваше и образователното равнище на жените е днес по-високо от това на мъжете. Въпреки това остават да се преодолеят важни предизвикателства. По-специално, ако напредъкът е безспорен в количествено изражение, нужни са усилия в подкрепа на качествения аспект на равенството. Това е основното послание, подчертано в настоящия доклад.

2007 г. се очертава да бъде година на изпълнението на голям брой действия, обявени през 2006 г. в пътната карта за равенство между жените и мъжете на Европейската комисия, както и на Европейския пакт за равенство на Европейския съвет. Всички тези действия имат за цел да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете и са насочени както към количествените, така и към качествените аспекти. От друга страна, Комисията даде своя принос за създаването на общи принципи на гъвкавост и сигурност<sup>1</sup>, с цел по-специално да се подпомогне създаването на повече и по-качествени работни места. Годината ще бъде също така белязана от редица чествания и събития, които са важни за политиката на равенство между жените и мъжете: 50 години европейска политика за равенство между жените и мъжете; европейска година на равните възможности за всички; 10 години от подписването на Договора от Амстердам, основополагащ акт на Европейската стратегия за заетостта и на интегралния подход на равенство в политиките на Общността.

Настоящият пети годишен доклад за равенството между жените и мъжете, изготвен в сътрудничество с държавите-членки по искане на Европейския съвет на държавните и правителствени ръководители, е първият, който обхваща Европа, разширена до 27 държави-членки. Увеличеното многообразие на Европейския съюз може да изправи пред нови предизвикателства политиките на равенство. Въпреки това разширението с нови страни свидетелства за тяхното присъединяване към основните ценности на Европейския съюз и за ангажимента им в преследването на неговите главни мисии, включително постигане на равенство между жените и мъжете.

## 2. ОСНОВЕН НАПРЕДЪК

### 2.1. Неравенство между жените и мъжете

Количественото и качествено подобряване на заетостта е основна стратегическа цел на европейската програма от Лисабон за растеж и заетост. Макар през последните десет години да има неоспорим количествен напредък в областта на заетостта на жените, ще бъдат нужни още усилия за подобряване на качествения аспект.

---

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

Заетостта на жените беше основният фактор за постоянния растеж на заетостта в ЕС през последните години. В периода 2000—2006 г. заетостта в ЕС на 27-те нарасна с почти 12 милиона души, от които повече от 7,5 милиона жени. Техният **процент на заетост** се увеличаваше всяка година, за да достигне 57,2 % през 2006 г., 3,5 процентни пункта повече от 2000 г., което направи постижима целта от 60 % през 2010 г. В течение на същия период процентът на заетост при мъжете се покачваше с по-малко от една точка. Сред **работещите на повече от 55 години** увеличението на заетостта при жените също се извършваше с високо темпо, отколкото при мъжете, стигайки до 34,8 %, т.е. 7,4 пункта повече от 2000 г. В същото време **процентът на безработица** при жените достигна своето най-ниско равнище от десет години от 9 %.

Това положително развитие позволи да се намали чувствително **разликата в процента на заетост** между жените и мъжете, която намаля от 17,1 пункта през 2000 г. на 14,4 пункта през 2006 г. Все пак самото наличие на разлика в процента на заетост, включително при младите (6 пункта при хората на възраст от 15 до 24 години), повдига въпроси, по-специално по отношение по-високата успеваемост в средното и висшето образование на младите жени. Освен това изглежда тази разлика се увеличава с възрастта, за да достигне до 17,8 пункта при хората над 55 години.

Проблематични остават редица аспекти на качеството на труда при жените. Равенството между жените и мъжете е едно от измеренията на качеството на труда, определени от Комисията<sup>2</sup>. Показателите за заплащането, сегрегацията на пазара на труда и присъствието на жените на ръководни постове обаче не показват значителен напредък от години. По този начин **разликата в заплащането** се запазва стабилна на 15 % от 2003 г., като е намаляла само с един пункт от 2000 г. **Секторната и професионалната сегрегация** по пол не намалява и дори се увеличава в някои страни — признак, че новонавлезлите в пазара на труда жени са направили това в сектори и професии, които са вече силно феминизирани. Присъствието на **жени на ръководни постове** в предприятията е в застой на равнище от 33 %, докато на политическо равнище напредва много бавно, като само 23 % от националните и 33 % от европейските депутати са жени.

Освен това във всички други аспекти на качеството на труда, например във връзка със **съчетаването на професионалния и личния живот**, с приемането на видове работа, които не използват напълно компетенциите, или със здравословните и безопасни условия на труд, все още има различия между жените и мъжете. Свидетелство за това е значителният спад на заетостта при жените, които отглеждат малки деца (-13,6 пункта средно), докато тази при мъжете нараства. Така процентът на заетост при жените, които отглеждат деца, е само 62,4 % срещу 91,4 % при мъжете, т.е. разлика от 29 пункта. Повече от три четвърти от работещите на непълно работно време са жени (76,5 %), което отговаря на една жена от всеки три срещу по-малко от един мъж от всеки десет. Сключването на временни трудови договори е също по-често срещано при жените (15,1 %, т.е. с един пункт повече, отколкото при мъжете).

---

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

С други думи, като че ли значителните усилия, положени в рамките на Европейската стратегия за растеж и заетост за постигане на както количествено, така и качествено увеличение („*more and better jobs*“) на заетостта при жените, изглежда са дали резултати повече в количествено, отколкото в качествено отношение.

В **социалната** сфера също съществуват различия, които може да отразяват различията на пазара на труда. Така трайната безработица остава значително по-честа при жените (4,5 %), отколкото при мъжете (3,5 %). По-кратките, по-бавни и по-малко заплатени професионални кариери на жените оказват също въздействие върху техния риск от бедност, особено при жените над 65 години (21 %, т.е. с 5 пункта повече, отколкото при мъжете).

## 2.2. Развитие в политиките и законодателството

Пътната карта за равенство на жените и мъжете<sup>3</sup> даде нов стимул на политиката на Общността в тази област. Комисията осигурява мониторинг на изпълнените и планираните действия по пътната карта в подробна годишна **работна програма**<sup>4</sup>. Тя показва по-конкретно, че е постигнат значителен напредък за включване на аспекта на равенството в политиките на Съюза, по-специално в приоритетните области, определени в пътната карта.

Съчетаването на професионалния, личния и семейния живот е основен елемент на равенството между жените и мъжете и приоритетна област за действие на пътната карта. То е също така основен фактор за качеството на труда. В края на 2006 г. Комисията поде **официално допитване до социалните партньори**<sup>5</sup> на европейско равнище за евентуално насочване на действие на Общността към тази област, с цел да бъде подобрена или допълнена съществуващата рамка. Допитването даде възможност да се открий сближаване на възгледите на социалните партньори по отношение необходимостта от предприемане на мерки, по-специално за насърчаване на мъжете да се включват повече в семейния живот. Така на 30 май 2007 г. Комисията започна втория етап<sup>6</sup> на допитването относно съдържанието на евентуални предложения в тази област. Те засягаха по-специално подобряването на разпоредбите, отнасящи се до отпуска по майчинство и родителския отпуск, както и въвеждането на нови видове отпуск (отпуск по бащинство, по осиновяване или за грижи за зависими от тях членове на семейството), както и други незаконодателни мерки. След анализ на отговорите Комисията ще може, ако е целесъобразно, да представи предложения за подобряване на настоящата законодателна рамка, като се имат предвид започването на евентуални преговори между социалните партньори и необходимите анализи на въздействието.

От друга страна, Комисията даде своята подкрепа<sup>7</sup> на **Европейското сдружение за семейството**, предложено от пролетния Европейски съвет, което ще предостави платформа за обмен и знания относно благоприятните за

---

<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

семействата политики и добрите практики на държавите-членки, имащи за цел да отговорят на предизвикателствата на демографските промени.

Законодателството е играло винаги основна роля за постигнатия напредък към равенство между жените и мъжете. Що се отнася до законодателството в областта на **равното третиране**, започнатите процедури за неизпълнение на транспонирането на Директива 2002/73/ЕО<sup>8</sup> приключиха, с изключение на един случай, при който транспонирането остава частично. Понастоящем се извършва анализ на съответствието на националните мерки за транспониране. Първият етап на процедурата съгласно член 226 на Договора за създаване на Европейската общност започна през 2007 г. Този мониторинг на съответствието на националните законодателства ще продължи през 2008 г.

Въпреки постигнатия известен напредък, остава значително неравенство между жените и мъжете на пазара на труда, което е също така пречка за постигането на еднаква икономическа независимост. По-специално, Комисията показва пълната си ангажираност да положи всички усилия, за да бъде преодоляна **разликата в заплащането между мъжете и жените** в едно съобщение, прието на 18 юли 2007 г.<sup>9</sup> Важното ще бъде да се развие капацитетът за анализ на явлението, което остава сложно и недобре разбрано, за да се набележат линии за целенасочени действия и да се определят възможните подобрения на съществуващата законодателна рамка. От друга страна, ново съгласувано действие, по-специално в рамките на новия цикъл на Европейската стратегия за растеж и заетост и на общите принципи относно съчетаването на гъвкавост и сигурност<sup>10</sup>, ще бъде необходимо, за да се премахнат всички различия, съществуващи на пазара на труда.

С активната подкрепа на Комисията бе отбелязан напредък по отношение създаването на **Европейския институт за равенство между жените и мъжете**. Назначаването на членовете на Административния съвет<sup>11</sup> даде на института негов изпълнителен орган. Институтът ще бъде призван да окаже важна техническа помощ на политиките в областта на равенството между жените и мъжете.

### 3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И СТРАТЕГИЧЕСКИ НАСОКИ

В съответствие с Европейската стратегия за растеж и заетост подобряването на качеството на труда е от голямо значение както за благосъстоянието на работещите, така и за увеличаването на производителността и заетостта. Завършващият цикъл се характеризираше с непрекъснат ръст на процента на заетост на жените, но напредъкът беше не толкова чувствителен от гледна точка на качеството. Неравенствата между половете остават големи, по-

---

<sup>8</sup> Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. за изменение на Директива 76/207/ЕИО на Съвета за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд.

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

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

<sup>11</sup> Решение на Съвета от 30.5.2007 г. (2007/С 128/02) и на Комисията от 30.4.2007 г.

специално разликите между жените и мъжете по отношение видовете работа (и по-специално прибягването до договори на непълно работно време или до срочни договори, или до работни места с по-ниско качество и заплащане), хоризонталната и вертикалната сегрегация на пазара на труда продължава и дори се увеличава в някои страни, разликата в заплащането не намалява.

Повече усилия са нужни, за да се достигне до „повече по-качествени работни места“, като се има предвид значението на подхода на съчетаването на гъвкавост и сигурност и се отчита диференцираното въздействие на политиките по заетостта върху жените и мъжете през целия жизнен цикъл. Този подход трябва да се прилага както към качеството, вътрешно присъщо на труда, така и към всички други аспекти, които му влияят, като развитието на инфраструктури, позволяващи на всекиго да има достъп до пазар на труда и да се задържи на него, или възможността да реализира професионалните си стремежи и своя личен избор извън всички стереотипи. Важно е също така да се осигурят институционални инструменти, необходими за доброто управление и ефективното спазване на политическите ангажименти.

### **3.1. Качествени работни места за насърчаване на еднаква икономическа независимост**

*Количественото увеличение на броя на работните места трябва да върви в паралел с повишаването на качеството им<sup>12</sup>. Качествените работни места привличат работещите и им позволяват да използват изцяло своя производителен потенциал, допринасяйки за повишаване на общото качество на живот на обществото. Равенството между жените и мъжете е много важен компонент на качеството на труда. Става въпрос както за премахване на неравенството, съществуващо на пазара на труда, така и да се подходи към всички измерения на качеството от гледна точка на пола, в това число към въпросите на здравето и доброто самочувствие на работното място.*

- Усилията, имащи за цел да премахнат неравенството между жените и мъжете на работното място, трябва да бъдат продължени и засилени в рамката на новия цикъл на Европейската стратегия за растеж и заетост, за да се намали значително неравенството по отношение на заетостта, безработицата и заплащането, както и сегрегацията на пазара на труда;
- Помощта за съчетаване на професионалния и личния живот трябва да се засили и насочи както към мъжете, така и към жените, по-специално чрез иновационни и адаптивни видове работа и отпуск, подпомагащи участието и задържането на работа на мъжете и жените, които имат задължения към зависими от тях лица, и насърчаващи по-доброто разпределение на домашните и семейните задължения в съответствие с принципа на споделената отговорност;

<sup>12</sup>

Тази тема бе подчертана по време на неофициалната среща на министрите, отговарящи за въпросите на равенството, проведена през октомври 2007 г. в рамките на португалското председателство на Съвета.

- Трябва да се гарантира професионалното усъвършенстване на работещите, за да им се осигурят перспективи за напредък, използващи напълно техния потенциал през целия жизнен цикъл, и да се постигне балансирано представителство на двата пола на ръководните постове;
- Подходът към въпросите на здравето и на доброто самочувствие на работното място, както и за качеството на околната трудова среда, трябва да е съобразен с положението и специфичните проблеми на жените и мъжете;
- Трябва да се гарантира, че предложеният от структурните фондове потенциал е поставен изцяло в помощ на политиките за постигане на както количествено, така и качествено увеличение на заетостта. **Качествени услуги в помощ на съчетаването на професионалния и личния живот**

*Възможността за съчетаване на професионалния и личния живот<sup>13</sup> зависи както от модерната организация на труда, съчетаваща гъвкавост и сигурност с оглед на пола, така и от наличността на достъпни и качествени услуги. Много внимание беше посветено на подобряване на наличността и на достъпността на услугите, по-специално на грижите за деца и за други зависими лица. Качествените аспекти изискват същото внимание, както бе подчертано в допитването на Комисията относно активното включване<sup>14</sup>.*

- Усилията за подобряване на наличността и достъпността на услугите за грижи за деца в съответствие с целите на Барселона<sup>15</sup> и на услугите за грижи за зависими лица трябва да бъдат продължени и засилени, като същевременно се обърне не по-малко внимание на качеството на тези услуги, включително по отношение на работното време;
- Качеството на услугите трябва да се поддържа чрез непрекъснато обучение и повишаване на квалификацията на работещия в тях персонал, както и чрез оценяване на труда на тези работни места;
- Качеството на услугите от общ интерес, по-специално на транспортните услуги, администрациите или службите по заетостта, трябва да бъде гарантирано. Особено внимание трябва да се обърне на това, достъпът до тези услуги да бъде съвместим с работните часове на работещите на пълно работно време мъже и жени, които се грижат за зависими лица;
- Трябва да се гарантира, че предложеният от структурните фондове потенциал е поставен изцяло в помощ на повишаване на достъпността и качеството на услугите, насърчаващи по-доброто съчетаване на професионалния и личния живот за всички.

<sup>13</sup> Съчетаването на професионалния и личния живот е сред приоритетните теми, посочени в декларацията на председателската тройка за равенството на половете в ЕС, приета в края на неофициалната среща на министрите, отговарящи за равенството, проведена през май 2007 г. в рамките на германското председателство на Съвета.

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

<sup>15</sup> Обхващане на 33 % от децата на възраст от 0 до 3 години и на 90 % от децата на задължителна училищна възраст до 2010 г.



### 3.3. Борба срещу стереотипите, подкрепа на индивидуалния избор

*Стереотипите представляват бариери пред реализацията на личния избор както на мъжете, така и на жените. Те допринасят за запазването на неравенството, като влияят върху избора на системите за образование, обучение или заетост, върху участието в домашните и семейните задължения и върху представителството в ръководните постове. Те могат също така да повлияят върху оценяването на труда на всеки работещ. Премахването им е един от приоритетите на пътната карта и на рамката за действие на европейските социални партньори за равенство.*

- Борбата срещу свързаните с пола стереотипи трябва да започне от най-ранна възраст и да насърчава модели на поведение, които оценяват индивидуалния избор на образователни системи и подкрепят равенството между жените и мъжете, включително при разпределяне на домашните и семейните задължения;
- Трябва да се премахнат културните бариери, за да се насърчи достъпът на жените и мъжете до нетрадиционните професии, включително по отношение на ръководните постове, и да се окаже пълна подкрепа на индивидуалния избор;
- Подходът към постоянното обучение, професионалното развитие и професионалната ориентация трябва да се освободи от всички стереотипи. Професионалистите в сферата на обучението и на професионалната ориентация трябва да бъдат по-добре информирани по въпроса;
- Медиите от всички видове трябва да се присъединят към усилията за борба със стереотипните образи на мъжете и жените и да популяризират реалистичен имидж на техните компетенции.

### 3.4. Институционални механизми в подкрепа на политическите ангажименти и на прилагане на законодателството

*Ясни ангажименти в подкрепа на равенството между жените и мъжете бяха изразени на най-високо политическо равнище от Комисията, Европейския съвет и европейските социални партньори. Пътната карта придава голямо значение на доброто управление, необходимо като средство за осигуряване на ефективни средства за изпълнение на тези ангажименти.*

- Важно е да се развиват инструменти за обучение и реализация, позволяващи на всички заинтересовани страни да включат аспекта на пола в съответните си области на компетентност, включително при оценката на специфичното въздействие на политиките върху жените и мъжете; следва също така да се следи за ефикасното използване на съществуващите инструменти, като наръчниците за интеграция по пол в политиките по заетостта, провеждани от Комисията<sup>16</sup>;

---

<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)

- Важно е да се развие капацитетът на главните участници и органи, работещи за равенството между жените и мъжете, за да могат те да разполагат с необходимите компетенции, инструменти и ресурси за прилагане на своите политики;
- Изпълнението и мониторингът на политиките трябва да бъдат осигурени както чрез количествени, така и чрез качествени показатели и чрез разбити по пол статистически данни, които да са надеждни, сравними и навременни.

#### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

За да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете както в количествен, така и в качествен аспект, Европейският съвет се приканва да поиска настоятелно от държавите-членки да посрещнат описаните по-горе предизвикателства в сътрудничество със социалните партньори и гражданското общество. В светлината на настоящия доклад специално внимание трябва да се обърне на:

- количествения и качествения ръст на заетостта на жените в новия цикъл на Европейската стратегия за растеж и заетост;
- включването на аспекта на пола във всички измерения на качеството на труда;
- повишаването както на предлагането, така и на качеството на услугите, даващи възможност за съчетаване на професионалния и личния живот и за мъжете, и за жените;
- борбата срещу стереотипите в образованието, заетостта и медиите и изтъкването на ролята на мъжете за насърчаване на равенството;
- разработването на инструменти за оценка на въздействието на политиките с оглед на пола.

## 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.

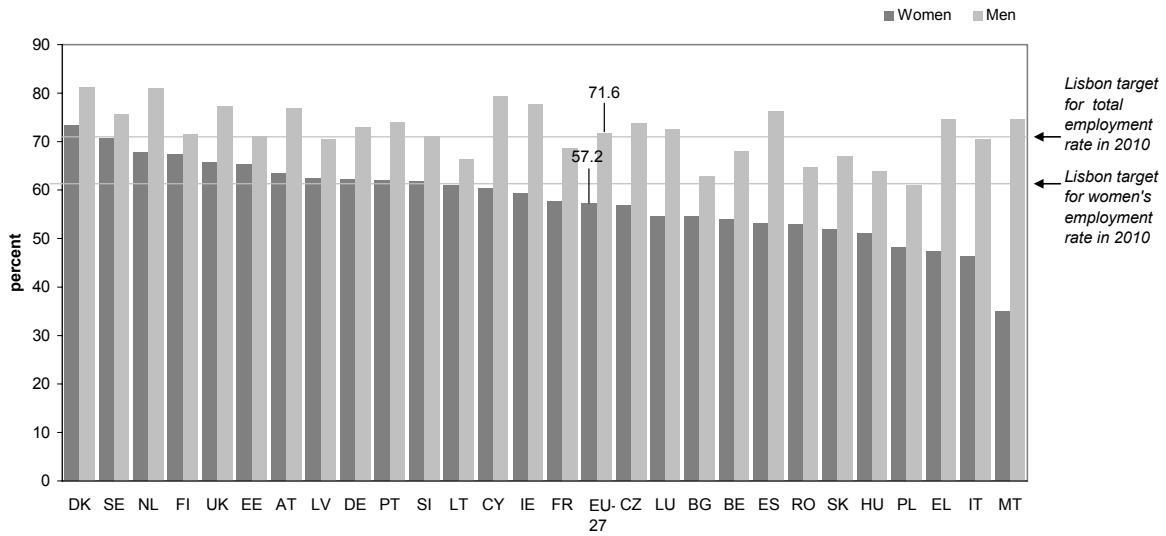
### **Decision-making**

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**

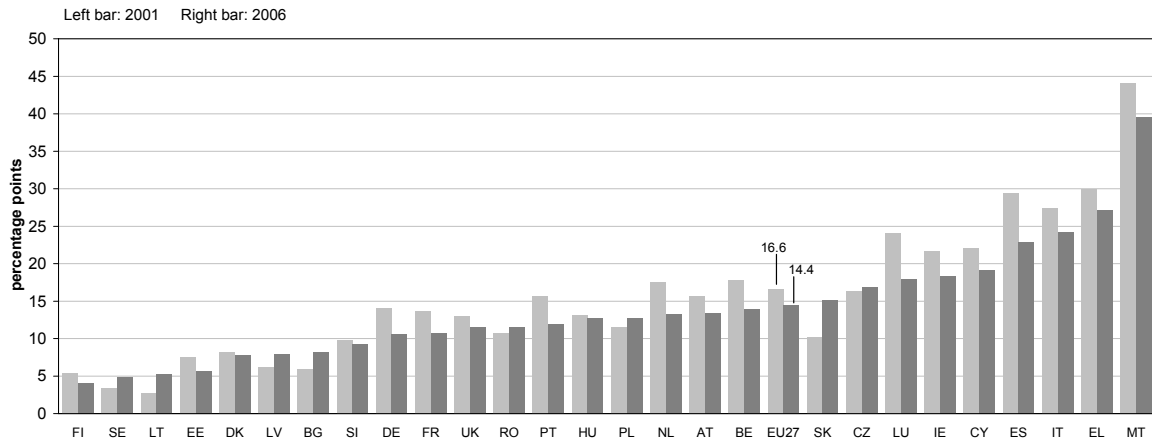
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% 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**



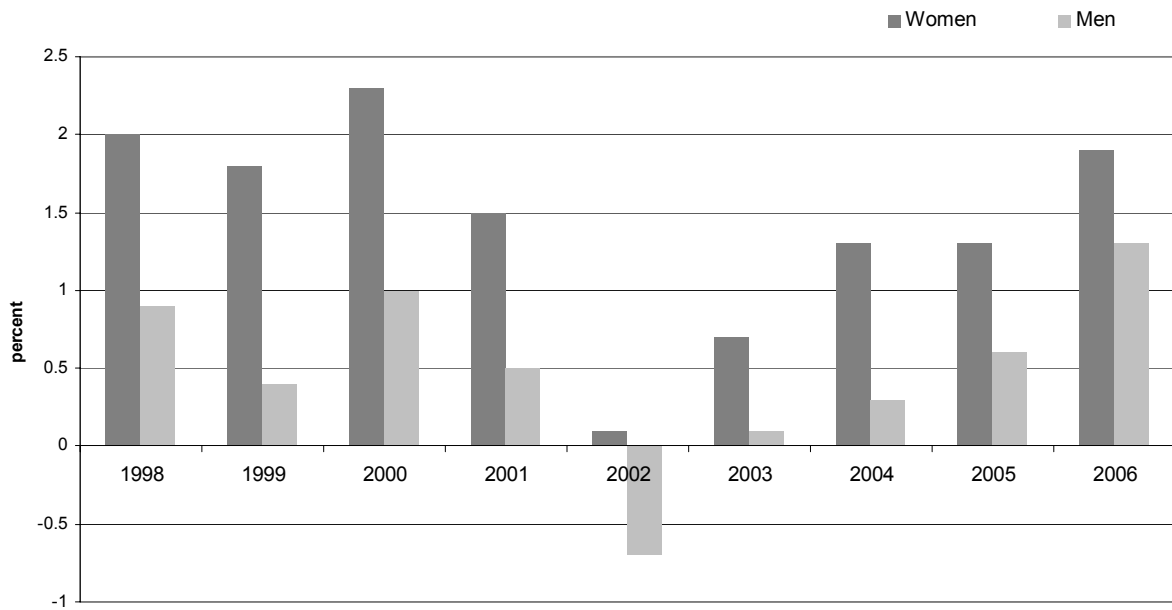
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : Provisional value

**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)



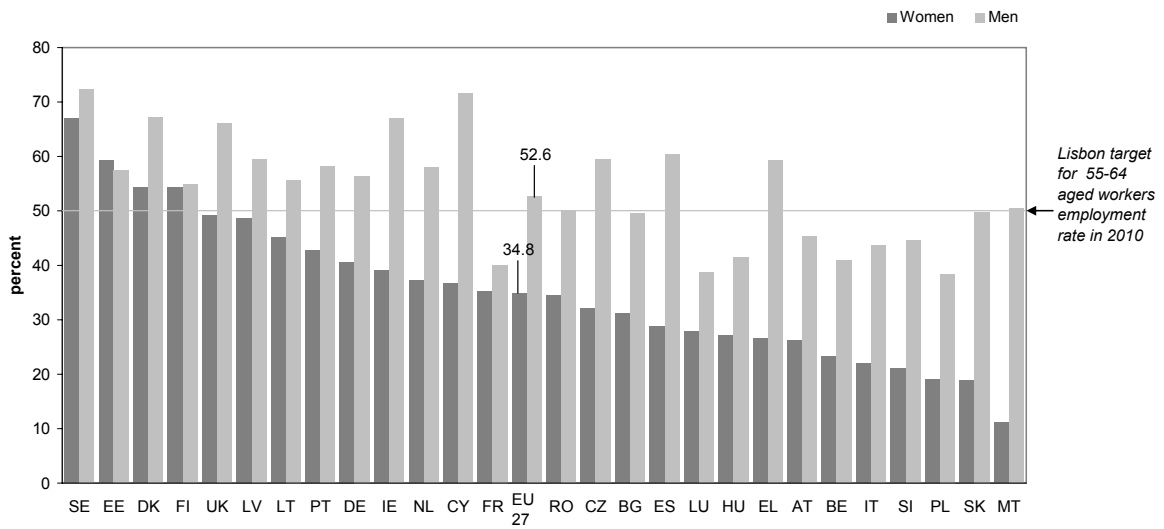
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : Provisional value  
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

**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.

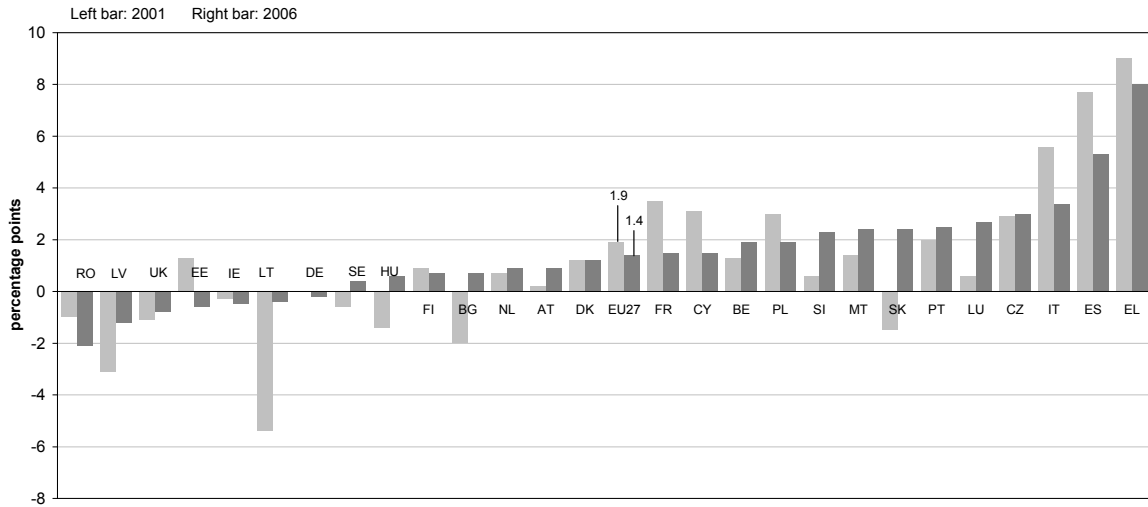
**Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006**



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**

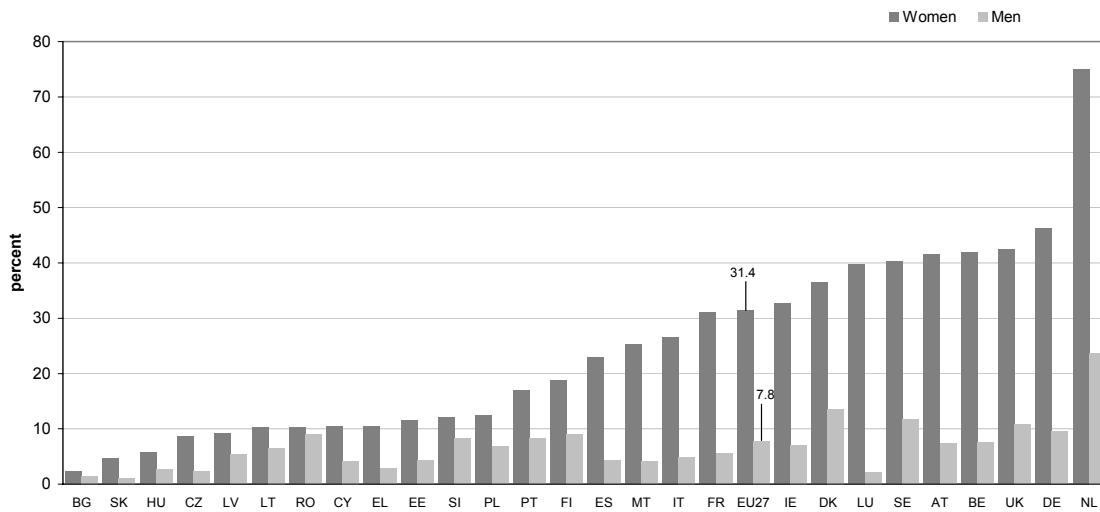
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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: provisional value

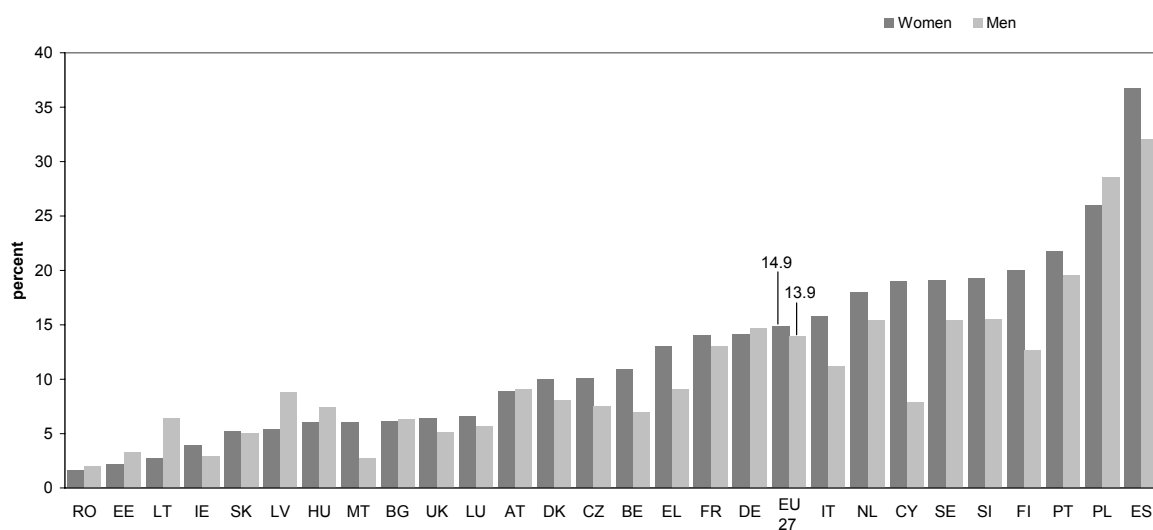
**Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007**



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

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

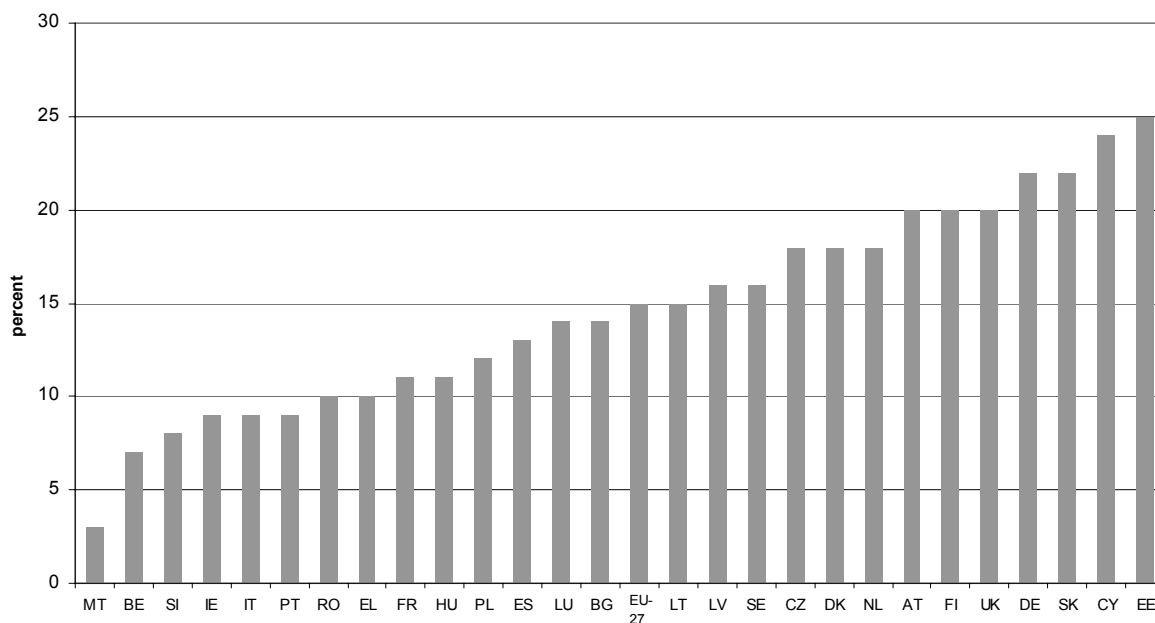
**Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006**



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)



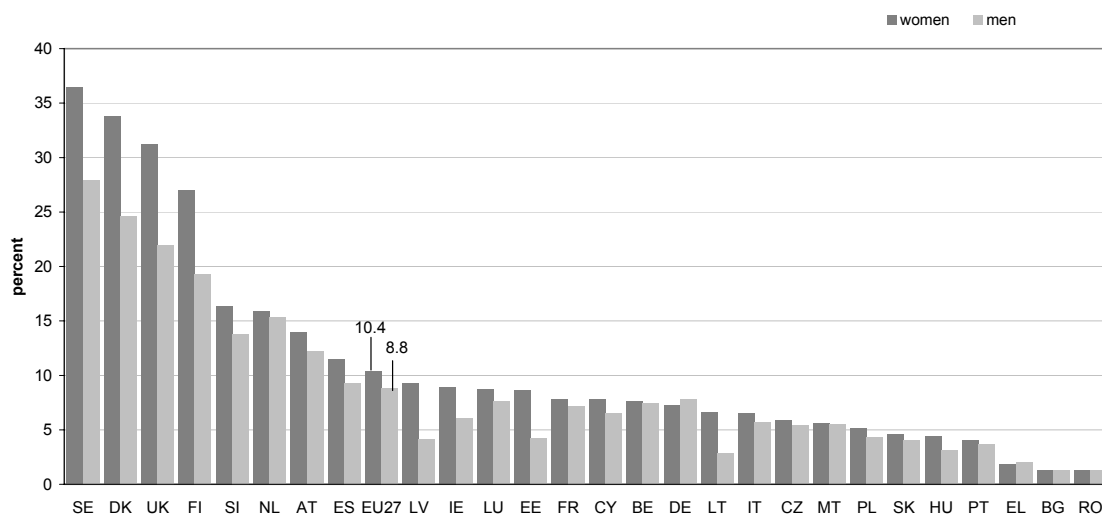
Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

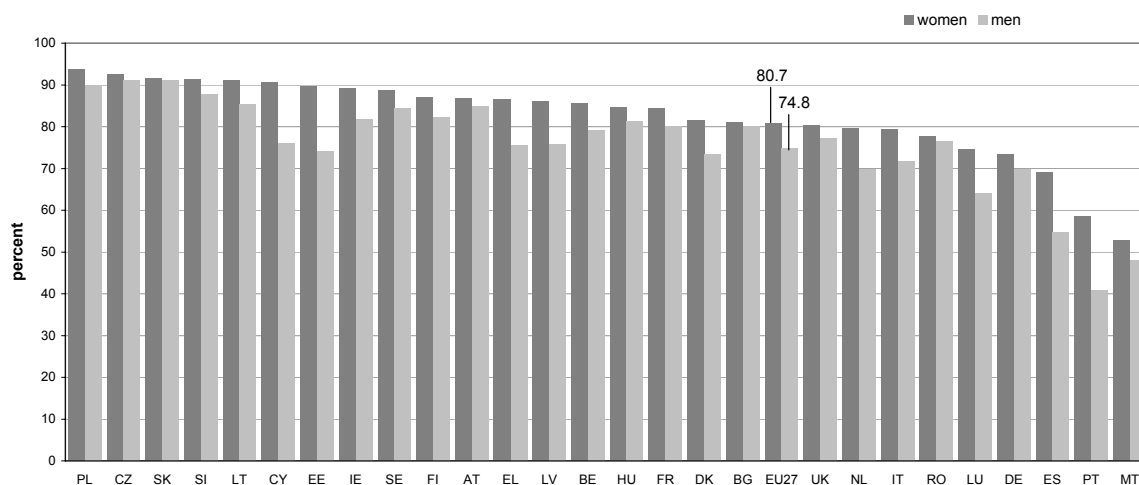


**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006**



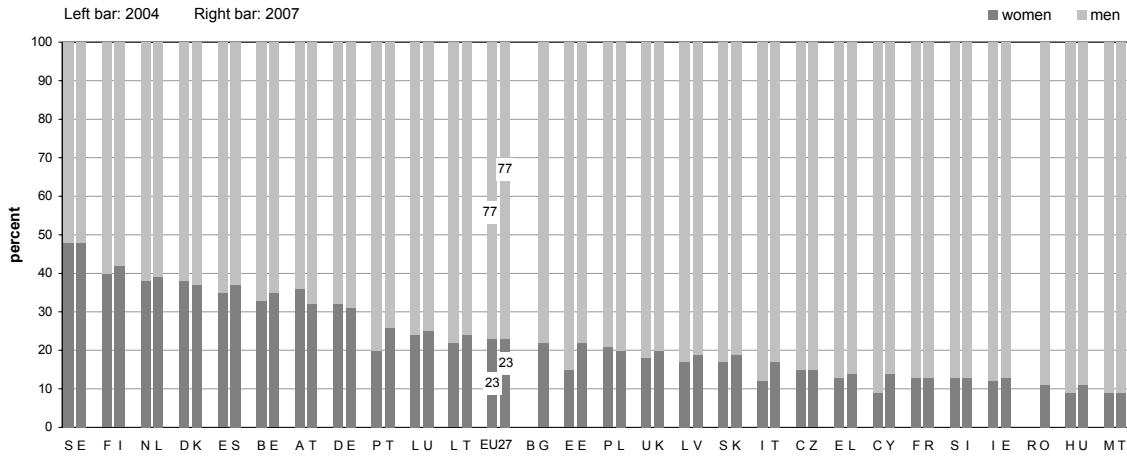
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



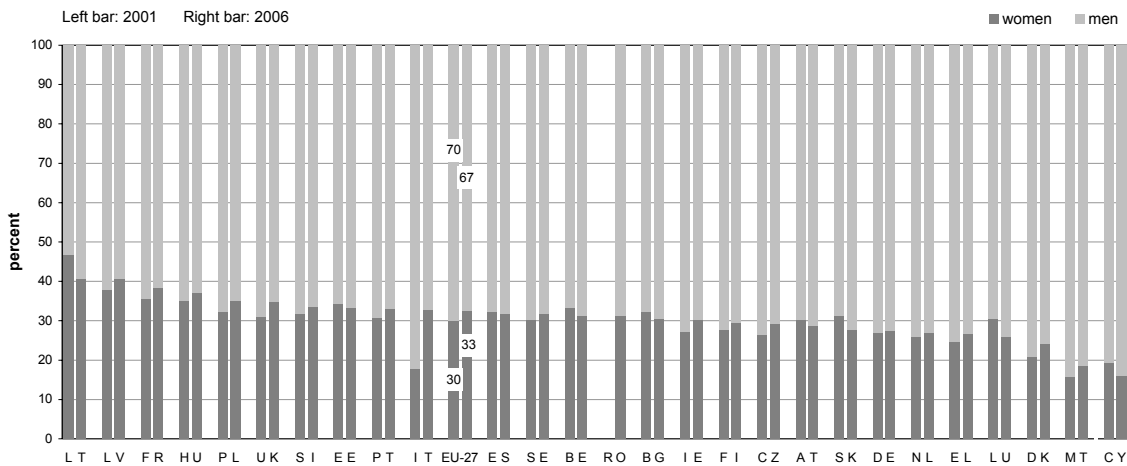
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.  
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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



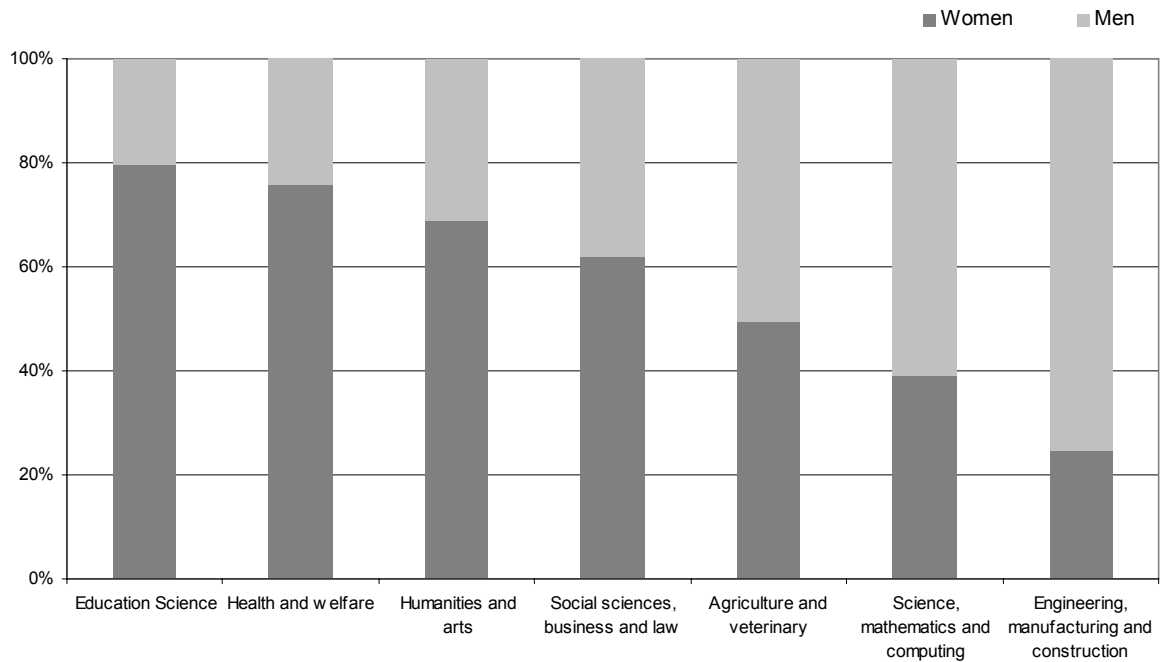
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU 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**



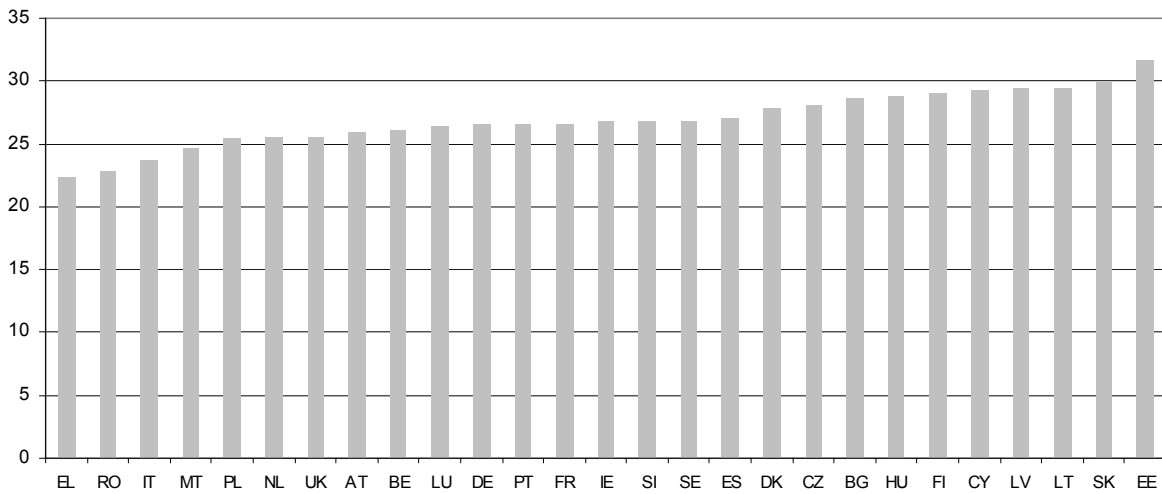
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size  
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

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



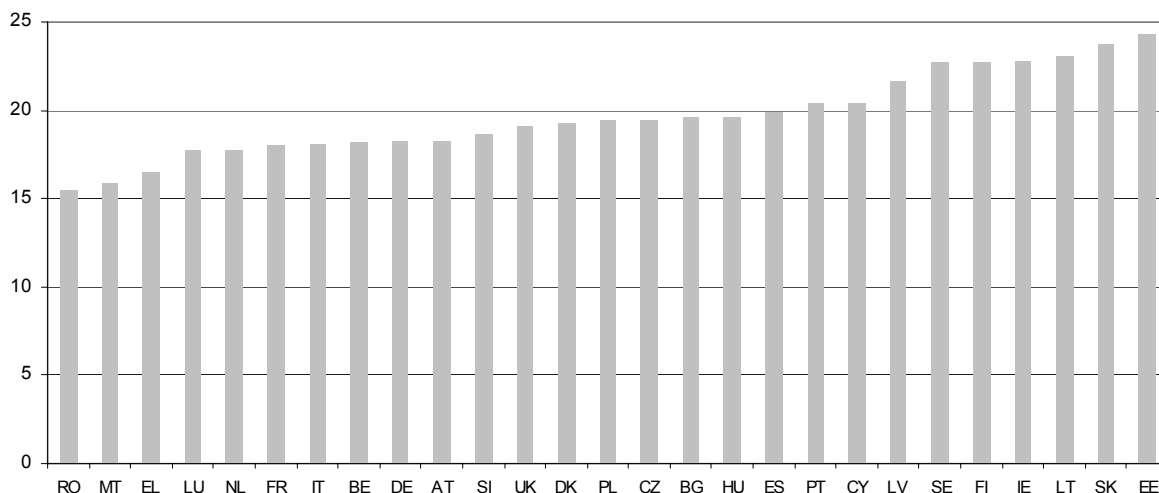
Source : Eurostat  
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

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



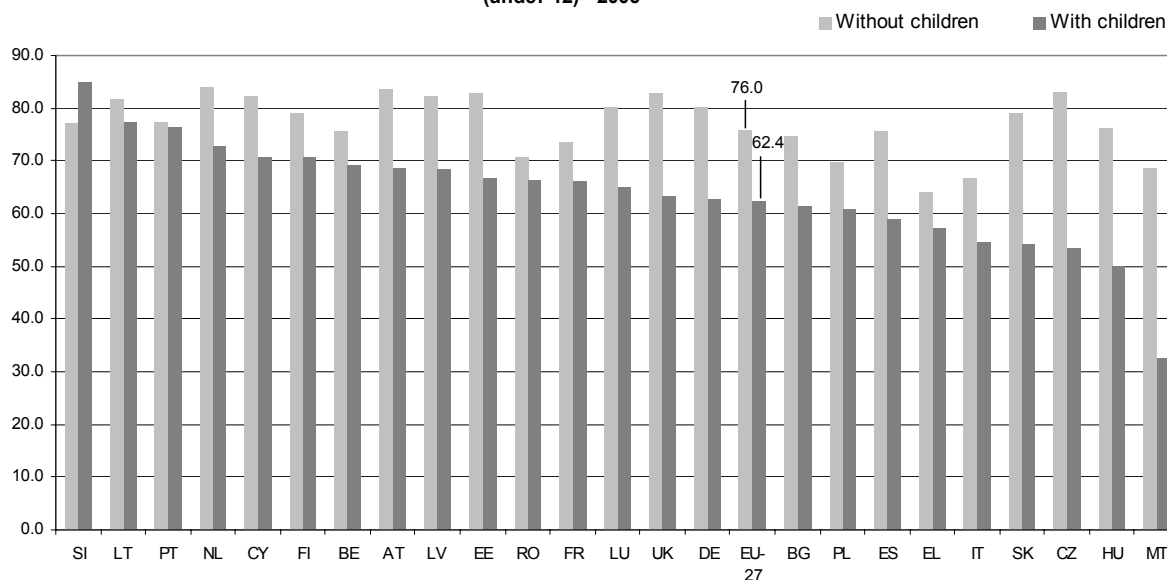
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



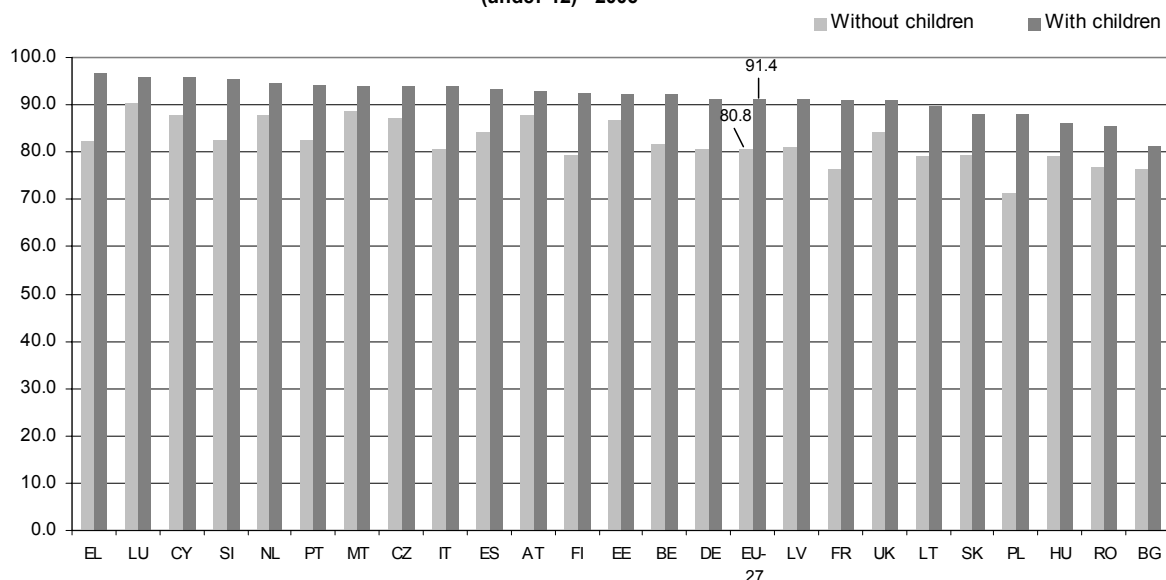
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



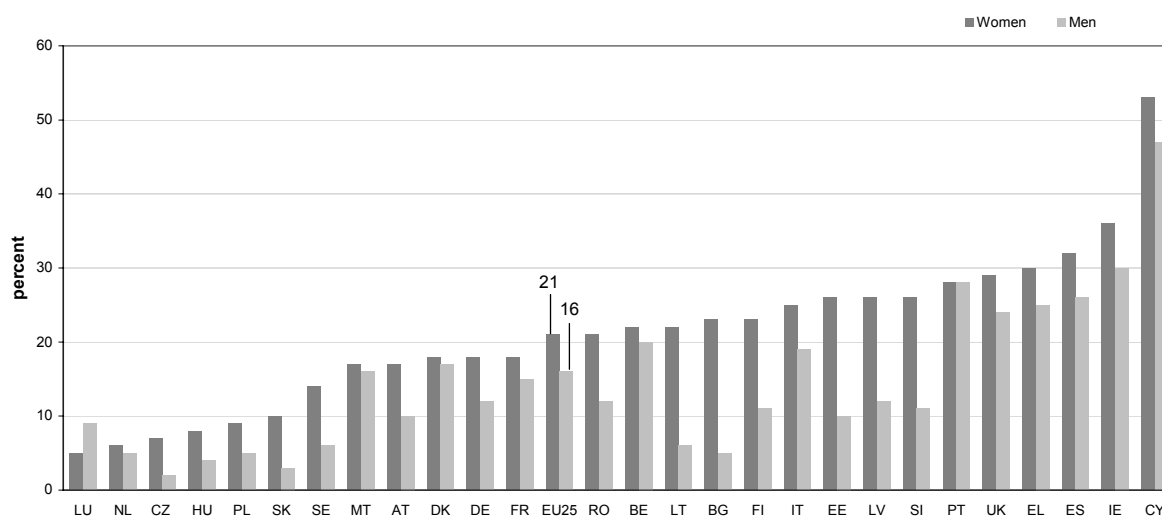
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.  
Notes: No data available for DK, IE and SE.

**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).