AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 7.2.2007
COM(2007)49 végleges

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

a nők és a férfiak közötti egyenlőségről – 2007

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS 3

2. Főbb fejlemények 3

2.1 Politikák és jogalkotás 3

2.2 A nők és férfiak közötti különbségek 5

3. Stratégiai kihívások és iránymutatások 6

3.1 A nők és a férfiak közötti különbségek megszüntetése a munkaerőpiacon 7

3.2 A nők és a férfiak közötti nagyobb egyensúly támogatása a magánéleti és családi felelősségek megosztása terén 7

3.3 A nők és a férfiak közötti egyenlőségi politikák kohéziós és vidékfejlesztési politikák általi teljes támogatásának biztosítása 8

3.4 A jogalkotási keret hatékony végrehajtásának biztosítása 9

4. Következtetések 9

ANNEX 11

1. BEVEZETÉS

A 2003 márciusi tavaszi Európai Tanács felkérte a Bizottságot, hogy évente számoljon be neki a férfiak és a nők közötti egyenlőség előmozdításával kapcsolatban elért fejlődésekről és a férfi-nő dimenzió különböző politikákba történő integrálása célját szolgáló iránymutatásokról. Ez a negyedik jelentés, amely erre a kérdésre válaszol.

Az EU-ban a nők és a férfiak közötti egyenlőséget illetően két fontos esemény történt 2006-ban: az egyenlőségről szóló ütemterv elfogadása a Bizottság által a 2006-2010-es időszakra, és a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló paktum elfogadása az Európai Tanács által. E két kulcsfontosságú kezdeményezés az EU aktív kötelezettségvállalásáról tanúskodik a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőség elérése célkitűzésének folytatásában.

Az immár 27 tagállamra bővült EU a nők és a férfiak közötti egyenlőségi politika 50. évfordulójának és az esélyegyenlőség mindenki számára európai év megünneplésére készül. Továbbá, az egyenlőségi politika a célok két központi területének vezérfonala: a növekedésé, a foglalkoztatásé, illetve a demográfiai változásoké. Szüksége lesz a kohéziós politika teljes támogatására, amelynek új programozási időszaka 2007-ben kezdődik.

2. FŐBB FEJLEMÉNYEK

2.1 Politikák és jogalkotás

A nők és a férfiak közötti egyenlőségről szóló ütemterv[1] 2006. március 1-jei elfogadásával a Bizottság meghatározta prioritásait és cselekvési keretét az egyenlőség 2010-ig való előmozdításához, folytatva ezáltal a nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdításának feladatát és az arról való megbizonyosodást, hogy politikáinak összessége hozzájárul e célkitűzéshez. Az ütemterv a Bizottság kötelezettségvállalása e területen való cselekvésének folytatására és megerősítésére. Évente készítenek részletes nyomon követési jelentést.

Az Európai Tanács 2006. március 23-24-i ülésén a tagállamok jóváhagyták **a férfiak és a nők közötti egyenlőségről szóló európai paktumot**[2]. A paktum a tagállamok azon szándékát jelzi, hogy határozottan kötelezettséget vállalnak a nők foglalkoztatását előmozdító politikák végrehajtására, illetve a szakmai és a magánélet nagyobb egyensúlyának biztosítására**,** hogy megbirkózhassanak a demográfiai kihívásoknak való megfelelés céljából. E tekintetben, a gyermekgondozási szolgáltatások fejlesztése alapvetőnek tűnik a barcelónai célkitűzések[3] végrehajtása érdekében.

A születések számának csökkenéséhez társuló népességöregedés jelentős kihívásokat jelent társadalmaink számára, amint azt a Bizottság által 2006. október 12-én **Európa demográfiai jövőjéről** elfogadott **közlemény**[4] kimutatta. Világosan látszik, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőségi politikák jelentős módon hozzájárulnak az azoknak való megfeleléshez. Egyrészt a nők foglalkoztatásának ösztönzésével, kiegyenlítve így az aktív népesség előrelátható

---

1 COM(2006) 92 végleges

2 Elnökségi következtetések, 7775/1/06/ REV 1.

3 A gyermekgondozási szolgáltatások nyújtása a 0-3 éves gyermekek 33 %-a számára és a 3 éves iskolakötelezett korú gyermekek 90 %-a számára 2010-ig.

4 COM(2006) 571 végleges

csökkenését. Másrészt a nők és a férfiak egyéni döntéseinek támogatásával, beleértve azt is, hogy hány gyermeket óhajtanak vállalni.

Ezzel párhuzamosan a Bizottság elindította **a szociális partnerek** közötti **hivatalos konzultációt**[5] a szakmai élet, a magánélet és a családi élet összehangolásával kapcsolatos – beleértve a rugalmas munkavégzés előmozdítását, a gyermekgondozási és -ellátási szolgáltatások fejlesztését, valamint a szülési szabadságot és a szülői szabadságot érintő meglévő rendelkezések esetleges felülvizsgálatát – közösségi fellépés lehetséges irányáról[6].

A nők és a férfiak közötti egyenlőség jogalkotási kerete jelentősen javult azzal a 2006 júniusában elfogadott [7] irányelvvel, amely egyszerűsíti és korszerűsíti a foglalkoztatás területén a nők és a férfiak közötti **egyenlő bánásmódról** szóló meglévő közösségi jogszabályokat. A jog jobb érthetősége bizonyosan kedvez a jobb alkalmazásnak, hozzájárulva ily módon a „jobb szabályozás" célkitűzéséhez. A tagállamoknak legkésőbb 2008 augusztusáig biztosítaniuk kell az irányelv nemzeti jogszabályukba való átültetését. Az egyenlő bánásmódról szóló 2002-es irányelv[8] átültetését illetően kilenc tagállam ellen jogsértési eljárást kezdeményeztek, amelyek közül 2006 végén négy még nyitott volt.

2006 decemberében elfogadták **a Nemek Egyenlőségének Európai Intézete** létrehozásáról szóló rendeletet[9]. Az intézetnek az lesz a feladata, hogy jelentős technikai támaszt nyújtson a nők és a férfiak közötti egyenlőségi politikák fejlesztéséhez.

2006-ban elfogadták a **strukturális alapok**[10] új szabályozását, és a kohéziót érintő közösségi stratégiai iránymutatásokat[11] a 2007-2013-as időszakra, amelyek egyaránt előírnak különleges fellépéseket, valamint egy egyenlőségi szempont minden végrehajtandó fellépésbe való integrálását[12]. Végrehajtásuk elsősorban a tagállamok feladata lesz nemzeti stratégiai referenciakereteken és működési programokon keresztül. Az Európai Vidékfejlesztési Alap rendelete a férfiak és a nők közötti egyenlőség elvét[13] is belefoglalja a vidékfejlesztést támogató politikába. Továbbá, a PROGRESS közösségi program[14] tartalmaz egy a nők és a férfiak egyenlőségének szentelt részt, amely támogatja a nemek közötti egyenlőség közösségi politikájának végrehajtását a foglalkoztatás és a szociális szolidaritás területén.

A szegénység gyakran a nőket sújtja, különösen az idős emberek vagy az egyszülős családok körében. Továbbá, az egészségügyi és a szociális védelmi rendszerek nem mindig érzékenyek a nők és a férfiak eltérő szükségleteire. Ezért szerepel a nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdítása az Európai Tanács által 2006 márciusában elfogadott **szociális védelmi és szociális integrációs** folyamat új keretének általános célkitűzései között[15]. Végrehajtásának hozzá kellene járulnia a nők és a férfiak közötti különbségek csökkentését célzó politikák végrehajtásához.

---

5 SEC(2006)1245.
6 92/85/EGK és 96/34/EK irányelvek.
7 2006/54/EK irányelv.
8 2002/73/EK irányelv.
9 1922/2006/EK rendelet.
10 Különösen az 1081/2006/EK és 1083/2006/EK rendeletek.
11 2006/702/EK tanácsi határozat.
12 Az 1083/2006/EK rendelet 16. cikke.
13 Az 1698/2005/EK rendelet 8. cikke.
14 A 2006. október 24-i 1672/2006/EK európai parlamenti és tanácsi határozat.
15 A 2006.02.27-i 6801/06 tanácsi dokumentum alapján.

Az erőszak és az emberkereskedelem területén a Bizottság egy 2006 augusztusi közleményben előterjesztett egy a bűnözés és a büntető igazságszolgáltatás[16] – beleértve az emberkereskedelem, a nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak – értékelését célzó cselekvési tervet. Lehetővé fogja tenni e súlyos problémák ismeretének érezhető javítását, amelyek fő áldozatai a nők.

A férfiak-nők egyenlőségét gazdasági fejlődési tényezőként ismerik el az EU külkapcsolatai keretében is. A Bizottság 2007 elejére közleményt készít a nemek közötti egyenlőség **fejlesztési együttműködésbe** történő integrálásáról. Továbbá, 2006 novemberében az **Euromed**-partnerség keretében elfogadták a nők szerepének a mediterrán országok társadalmában való megerősítését célzó ötéves cselekvési tervet. E terv alkotja azt a keretet, amelyen belül az EU és a mediterrán országok együtt fognak működni a nők szociális, politikai, gazdasági és kulturális téren betöltött szerepének megerősítése érdekében.

2.2 A nők és férfiak közötti különbségek

A nők foglalkoztatása az elmúlt években is jelentősen javult, beleértve az idős dolgozók körét. Ennek azonban nem szabad elfednie a nők egyértelműen hátrányos helyzetét a munkaerőpiacon a férfiakkal szemben. A különbségek továbbra is jelentősek, és mindig a nők vannak hátrányban. A munkaszervezésben lévő különbségek és a munkaerőpiaci megkülönböztetés nem csökken, ami a jelentős és állandó fizetési különbségben tükröződik.

Európában a foglalkoztatási növekedés mozgatója továbbra is a női munkaerő. A lisszaboni stratégia 2000. évi elindítása óta az EU-ban létrehozott nyolc millió állásból hat milliót nők töltöttek be. A 2005. év a tizenkettedik egymást követő év volt**,** amelyben **a nők foglalkoztatási aránya** növekedett, és elérte az 56,3 %-ot, azaz 2,7 ponttal volt magasabb a 2000-es szintnél, szemben a férfiak foglalkoztatási arányának 0,1 pontos növekedésével. E pozitív tendencia folytatása[17] lehetővé tenné a lisszaboni célkitűzés megvalósítását arra vonatkozóan, hogy 2010-ben a nők foglalkoztatási aránya elérje a 60 %-ot. Hasonlóképpen az **55 évnél idősebb nők foglalkoztatási arányának** növekedése határozottan gyorsabb volt a férfiakénál, és immár eléri a 33,7 %-ot, azaz közel 7 ponttal többet, mint 2000-ben.

Következésképpen, a nők és a férfiak között a foglalkoztatási arány különbsége 2005-ben 15,0 pontra csökkent, ez öt év alatt 2,6 pontos csökkenést jelent. Meg kell jegyezni, hogy a különbség a kortól függően erősen változik, hiszen csupán 5,9 pont a (15-24 év) fiatalok körében, 16,7 pont a 25-54 év közötti munkavállalók esetében, és eléri a 18,1 pontot az 55 évnél idősebbek esetében. A nők foglalkoztatásának pozitív fejlődése **munkanélküliségi arányuk** arányosan gyorsabb csökkenésében is tükröződik, amelynek a férfiakhoz viszonyított különbsége a 2000-es 2,8-ról 2005-ben 2,0-ra csökkent.

E pozitív folyamat ellenére a nők számára nagyon jelentős marad a **szakmai élet és a magánélet összehangolásának** fokozódó nehézsége és a háztartási és családi feladatok eloszlásának egyenlőtlensége. Megdöbbentő, hogy a 20 és 49 év közötti nők foglalkoztatási aránya 15 ponttal csökken, ha van gyermekük, míg a férfiaké 6 ponttal növekszik. Továbbá, a munkaerő rugalmasságának növekvő igényei nagyobb mértékben nehezednek a nőkre. A nők közel harmada (2006-ban 32,9 %) dolgozik részmunkaidőben, szemben a férfiak csupán

---

16 COM(2006) 437 végleges

17 Az Európai Bizottság által végrehajtott előrejelzések azt mutatják, hogy a nők foglalkoztatási aránya tovább fog növekedni és 2025-re eléri a 65 %-ot, majd ezen a szinten stabilizálódik. Lásd: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

7,7 %-ával; a munkaviszonyban álló nők 14,8 %-a dolgozik határozott idejű szerződéssel, azaz arányuk egy ponttal több, mint a munkaviszonyban álló férfiaké. A rugalmas munkavégzési módokhoz való folyamodás személyes preferenciákat tükrözhet, de a nemek közötti jelentős különbség a férfiak és nők közötti egyenlőtlenséget hangsúlyozza az időbeosztás tekintetében.

Továbbá, a munkaerőpiac nagy mértékben szegmentált marad. A nemenkénti foglalkoztatási és ágazati **szegregációs mutatók** alakulása nem mutatja jelentős csökkenés jelét. Úgy tűnik tehát, hogy a nők foglalkoztatása elsősorban a már nagyrészt elnőiesedett tevékenységi ágazatokban és szakmákban növekedik. Tízből közel négy munkaviszonyban álló nő dolgozik a közigazgatásban, az oktatásban vagy az egészségügyben és a szociális munkában, míg a munkaviszonyban álló nők fele közigazgatási alkalmazott, eladó, vagy kevéssé illetve nem szakképzett munkavállaló.

Továbbá, tartós egyenlőtlenség van a nők és a férfiak között a **döntéshozó álláshelyeken** való jelenlétben, politikai és gazdasági téren egyaránt. A felsővezetők kevesebb, mint harmada nő, és az 50 legnagyobb jegyzett vállalat igazgatási tanácsaiban 2005-ben a nők-férfiak aránya egy a tízhez volt. A nemzeti parlamentekben a nők átlagos aránya 24 %. Az Európai Parlamentben ez az arány 33 %.

A megkülönböztetés az **oktatásban** is jelen van. Bár a felsőfokú képesítéssel rendelkező pályakezdők többségét immár a nők képviselik (59 %), a tanulmányi területek erősen sztereotipek maradnak. Az oktatás, a társadalomtudományok, a művészetek és az egészségügy veszi fel a diplomás nők közel felét**,** míg a diplomás férfiak kevesebb mint egy negyedét. Ezzel ellentétben a műszaki tanulmányok tíz diplomás nőből csak egyet vonzanak, míg ez az arány a diplomás férfiaknál négy a tízhez.

A nők által a munkaerőpiacon elszenvedett különbségek és egyenlőtlenségek egyik következménye a nők és a férfiak közötti **fizetési különbség** állandóságán mérhető le. A nők ledolgozott óránként átlagosan 15 %-kal keresnek kevesebbet a férfiaknál[18].

Társadalmi téren a nők nagyobb kirekesztési és elszegényedési kockázatot jelentenek, különösen az idős emberek és a különálló szülők körében. A 65 évnél idősebb nők elszegényedési kockázata 20 %, azaz 5 ponttal több, mint a férfiaké, míg az egyszülős családoknál[19] 34 %. tartós munkanélküliség aránya a nők körében 4,5 %, azaz a férfiaknál 1 ponttal magasabb. A nők képezik az inaktívak többségét is, és így különösen ki vannak téve az elszegényedési kockázatnak.

3. STRATÉGIAI KIHÍVÁSOK ÉS IRÁNYMUTATÁSOK

Az Európai Tanács 2006 tavaszi ülése hangsúlyozta, hogy a férfiak és a nők közötti egyenlőségi politikák alapvető eszközei a gazdasági növekedésnek, a jóléten és a versenyképességnek. A növekedésért és a foglalkoztatásért európai stratégia is elismeri, hogy a férfiak és a nők közötti egyenlőség hozzájárul a lisszaboni célkitűzések megvalósításához. Az európai munkaerő termelékenységi potenciáljának teljes kihasználása érdekében lényeges a nők részvételének és állandó jelenlétének előmozdítása a munkaerőpiacon, valamint a férfiak és nők közötti különbségek megszüntetése minden területen. E kihívásnak való

---

18 Az átlag bruttó órabér relatív különbsége a férfiak és a nők között

19 Túlnyomó többségük nő.

megfeleléshez az egyenlőségi politikáknak szükségük lesz a kohéziós politika aktív támogatására és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogszabályok hatékony végrehajtására. A Bizottság támogatni fogja a tagállamok fellépését egyes olyan kulcsfontosságú területeken, amelyeken jelentős haladásokat kell még elérni, az egyenlőségről szóló ütemtervben megállapított prioritásokkal összhangban.

3.1 A nők és a férfiak közötti különbségek megszüntetése a munkaerőpiacon

Egy kereső és minőségi foglalkozáshoz való hozzáférés a nők és férfiak gazdasági függetlenségének biztosítéka. Mindazonáltal fennmaradnak a nők és a férfiak közötti nagyon jelentős különbségek, különösen a munkaszervezést (részmunkaidős munka, ideiglenes szerződések) vagy ágazatokat és foglalkozásokat illetően. Nélkülözhetetlen a különbségek eredetét képező tényezők konkrét módon történő elemzése és az ellenük való küzdelem.

- A munkaerőpiac megkülönböztetésének okai – amelyek különösen az oktatási hálózatok, a szakképzés és a pályaválasztási tanácsadás sztereotip választásaiból erednek – ellen aktívan kell küzdeni;

- Szükséges fokozni azon akadályok megszüntetését célzó erőfeszítéseket, amelyek megakadályozzák a nők döntéshozó és irányító álláshelyekhez való hozzáférését;

- A nők és a férfiak közötti fizetési különbségek csökkentése céljából kifejtett erőfeszítéseket folytatni kell együttműködve minden részt vevő féllel. Különös figyelmet kell fordítani a fizetések alacsony szintjére az erősen elnőiesedett szakmákban és ágazatokban, valamint a fizetések csökkenéséhez vezető okokra az elnőiesedő szakmákban és ágazatokban;

- A rugalmas biztonsági politikák[20] kidolgozásának, végrehajtásának és nyomon követésének figyelembe kell venniük a nőkre és a férfiakra való különböző hatásukat és el kell kerülniük, hogy a nőket a „rugalmasság” vonatkozásában és a férfiakat a „biztonság” vonatkozásában érintsék;

- A különleges célcsoportok – fiatalok, idős dolgozók, tartós munkanélküliek, etnikai kisebbségek, migráns munkavállalók vagy fogyatékkal élő személyek – foglalkoztatásának növelését célzó politikáknak és intézkedéseknek figyelembe kell venniük az e csoportokba tartozó férfiak és nők különleges helyzetét és az előttük álló akadályokat.

3.2 A nők és a férfiak közötti nagyobb egyensúly támogatása a magánéleti és családi felelősségek megosztása terén

Számos korlátozás csökkenti az egyének szabad választását arra nézve, hogy szakmai életüket és magánéletüket összehangolják, például a gyermekgondozási szolgáltatások hiánya, a pénzügyi szempontok, a karrierben való visszalépések, a szakképzett munkaerő-veszteségek kockázata, a foglalkozásba való visszatérés nehézségei vagy a sztereotípiák nyomása. A szabadság-szervezést újra kellene vizsgálni a férfiak és a nők közötti magánéleti és családi felelősségek jobb megosztásához való hozzájárulás érdekében, támogatva ezáltal a gyermekek életminőségét és jólétét.

---

[20] A munkaerőpiac rugalmassá tételét és a foglalkoztatás biztonságának megerősítését célzó politikák.

- Helyénvaló annak biztosítása, hogy a szülői szabadság ugyanúgy vonatkozzon a férfiakra, mint a nőkre, és különösen, hogy egyedi (nem átruházható) legyen, pénzügyileg vonzó, felosztható, és hogy időtartama ne fékezze a foglalkozásba való visszatérést;

- Tekintettel az EU népességének öregedésére, nagyon fontos a hozzáférhető és megfizethető ellátási szolgáltatások fejlesztésének folytatása az eltartott személyek számára. Az idős emberekről való gondoskodást lehetővé tevő, a férfiak és a nők számára egyaránt vonzó „szülőápolási szabadság" létrehozását is tervbe lehet venni;

- Helyénvaló olyan apasági szabadság előmozdítása, amely lehetővé teszi az apák háztartási és családi felelősségekbe való bevonását a gyermek születésétől kezdve;

- A sztereotípiák elleni küzdelmet a részt vevő feleknek minden szinten fokozniuk kell, és különösen a férfiakat és a vállalatokat kell célozniuk;

- Fontos, hogy kísérő intézkedésekkel megőrizzék a szülői szabadságon levő munkavállalók foglalkoztathatóságát a szabadság alatt és a visszatéréskor. Ez olyan intézkedéseket foglal magában, amelyek biztosítják a munkavállaló szakképzettségeinek fenntartását és a képzési lehetőségekhez való hozzáférését, valamint karrierje folytatásának biztosítékát;

- A vállalatokat, különösen a KKV-kat segíteni kellene a szakmai élet, a magánélet és a családi élet összehangolására vonatkozó intézkedések végrehajtásában.

3.3 A nők és a férfiak közötti egyenlőségi politikák kohéziós és vidékfejlesztési politikák általi teljes támogatásának biztosítása

2007 a kohéziós és a vidékfejlesztési politika új programozási időszakának első éve. A politikákat oly módon szervezték át, hogy jobban hozzá tudjanak járulni a Lisszabonban meghatározott célkitűzésekhez, és előmozdítsák ezáltal a gazdasági növekedést, a termelékenységet és a munkahelyteremtést. Az Alapok potenciálját teljes mértékben *ki kell használni, ami a nők és a férfiak közötti egyenlőségi politikák katalizátora.*

- A tagállamoknak biztosítaniuk kell a nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdítását, valamint a nemekkel kapcsolatos szempontoknak az Alapok végrehajtása minden szakaszába történő integrálását, különösen azáltal, hogy partnerként bevonják a nők és a férfiak egyenlőségének előmozdításával megbízott szervezeteket[21];

- Az Alapok programozási dokumentumainak elő kell mozdítaniuk és a gyakorlatban kell alkalmazniuk az egyenlőségi politika kettős megközelítését az egyenlőség előmozdítását célzó egyedi intézkedésekkel és a többi projektnek és az Alapok igazgatásának a férfiakra és a nőkre gyakorolt hatása módjának alapos figyelembevételével[22];

- Az Alapoknak hozzá kell járulniuk a munkavállaláshoz való hozzáférés, a nők a munkavállalásban való részvétele és fejlődése növekedésének javításához, valamint a gyermekgondozási rendszerekkel és az egyéb ellátási rendszerek fejlesztésével kapcsolatos célkitűzések megvalósításának támogatásához, és az azokhoz való hozzáférés

---

[21] Az 1083/2006/EK tanácsi rendelet 11. és 16. cikke és az 1698/2005/EK tanácsi rendelet 6. és 8. cikke.

[22] A közösségi stratégiai iránymutatások 1. pontja.

megkönnyítéséhez[23]. Az Alapoknak támogatniuk kell a nők vállalkozói szellemét is, beleértve az üzleti szolgáltatásokat és a finanszírozáshoz való hozzáférést[24];

- Elő kell mozdítani a férfiak-nők egyenlősége területével kapcsolatos bevált gyakorlatok és tudatosságnövelő kampányok terjesztését és cseréjét érintő fellépéseket, és meg kell erősíteni a részt vevő felek közötti párbeszédet[25].

3.4 A jogalkotási keret hatékony végrehajtásának biztosítása

A férfiak-nők egyenlőségének területével kapcsolatos közösségi vívmányok nagy mértékben hozzájárultak az 50 év alatt elért haladáshoz, és tovább fejlődnek illetve modernizálódnak annak érthetőbbé és hatékonyabbá tétele érdekében. Ugyanakkor fontos azon jogszabályok hatékony végrehajtásának biztosítása, amelyek túllépik a vívmányok puszta átültetését. A nemzeti résztvevőknek aktívan támogatniuk kell e jogszabályok végrehajtását a jog teljes alkalmazásának biztosítása érdekében.

- Fontos olyan intézkedések hozatala, amelyek az igazságügyi rendszernek a nők és a férfiak egyenlősége területén dolgozó szereplői – különösen a bírók és az ügyvédek – kapacitásainak megerősítését célozzák annak érdekében, hogy rendelkezzenek a szükséges képzettséggel és technikai segítséggel a tevékenységeikben felmerülő férfiak-nők egyenlőségével kapcsolatos kérdések kezeléséhez;

- A tagállamoknak és a szociális partnereknek aktívan támogatniuk kell a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályok hatékony végrehajtását, és meg kell teremteniük azon feltételeket, amelyek lehetővé teszik annak betartását;

- A 2002/73 irányelvben[26] előírt, az egyenlő bánásmód előmozdítását szolgáló szervek aktív szerepet játszhatnak a jogszabályok végrehajtásában. Támogatni kell őket fellépésükben, biztosítva számukra a szükséges pénzügyi és emberi erőforrásokat, és azt, hogy rendelkezzenek az irányelvben felsorolt összes hatáskörrel.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

E jelentés alapján és az egyenlőségről szóló ütemtervben, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőségről szóló paktumban meghatározott prioritásokkal összhangban az Európai Tanácsot felkérték, hogy nyomatékosan ösztönözze a tagállamokat a fent leírt kihívásoknak való megfelelésre, az összes részt vevő féllel együttműködve. Különös figyelmet kell fordítani a következőkre:

- mindent meg kell tenni a nők és a férfiak közötti fizetésbeli különbség megszüntetéséért;

- a nők-férfiak egyenlőségi szempontja integrálásának megerősítésére a foglalkoztatási politikák végrehajtásában;

---

23 A közösségi stratégiai iránymutatások 1.3.1. pontja.
24 A közösségi stratégiai iránymutatások 1.2.4. pontja
25 A közösségi stratégiai iránymutatások 1.3.1. pontja.
26 A 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 8a. cikke.

- azon erőfeszítések folytatására, amelyek lehetővé teszik a férfiak és a nők számára a szakmai élet, a magánélet és a családi élet összehangolását, és a szociális partnerek támogatására az intézkedések ebben az értelemben történő végrehajtásában;

- azon demográfiai változásokhoz kapcsolódó kérdések megközelítésének elfogadására, amely figyelembe veszi és támogatja a nők és a férfiak közötti egyenlőséget;

- a kohéziós és a vidékfejlesztési politika által kínált potenciál teljes felhasználására, támogatva a nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdítását a strukturális alapok által társfinanszírozott programokon keresztül;

- a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmódról szóló 2006/54/EK irányelv (átdolgozás) és a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról szóló 2004/113/EK irányelv gyors átültetésére.

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

Over the last few years, progress has been achieved towards the Lisbon target of reaching an employment rate for women of 60% by 2010. Female employment rate has risen from 53.6% in 2000 to 56.3% in 2005 whereas over the same period male employment rate has remained stable (from 71.2% to 71.3%). As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 17.6 percentage points (p.p.) in 2000 to 15 p.p. in 2005. At national level, significant differences exist across the EU, with an employment rate gap below 10 p.p. in Finland, Sweden, Denmark, the Baltic countries, Bulgaria and Slovenia but exceeding 20 p.p. in Cyprus, Spain, Italy, Greece and Malta. The gap between female and male employment rates remains much higher amongst older workers (55 to 64 years) at 18.1 p.p. in 2005, down from 20 p.p. in 2000. This reduction was due to a strong rise in the employment rate of older female workers, from 26.9% in 2000 to 33.7% in 2005.

Unemployment rates

The positive evolution of female employment was reflected in unemployment figures, as the gap between women's and men's unemployment rates narrowed from 2.8 p.p. in 2000 to 2.0 p.p. in 2005. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2000 (Spain, Italy, Cyprus, Germany, France and Poland). Nevertheless women were still more likely to be unemployed than men as the unemployment rate was 9.9% among women in 2005 whereas it was 7.9% among men.

Part-time work

Women's participation in the labour market is still largely characterised by a high share of part-time work. In 2006, the share of women employees working part-time was 32.9% in the EU while the corresponding figure for men was 7.7%. The share of female part-timers exceeded 30% in France, Denmark and Luxembourg, 40% in Sweden, Austria, Belgium, United Kingdom and Germany and even reached 75% 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

Women's participation to employment is affected by their predominant role in the care of children and other dependant persons, such as elderly or disabled persons. The difficulties faced by women in reconciling their professional and private life are evidenced by the strong impact of parenthood on employment rates. 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. In 2005, the employment rate for women aged 20-49 was 61.1% when they had children under 12, compared with 76% when they did not.

For men with children under 12, however, the employment rate was higher (91.5%) than for those without children (85.6%).

Education and research

In most Member States, more women than men reach a high level of education. However, once graduated, the presence of women clearly decreases at each step of the typical academic career. Indeed, women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases amongst PhDs (43% of ISCED6 graduates), and reaches a minimum amongst full professors (15% of Grade A full professors). Moreover, 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, Slovakia, Finland and Hungary 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 female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2006, just 1 p.p. above the 2004 level. This share exceeds 30% in Germany, Austria, Spain and Belgium and 40% in Finland, the Netherlands, Denmark and Sweden. However, it was below 15% in Greece, France, Slovenia, Ireland and Romania and did not exceed 10% in Malta and Hungary. Regarding decision-making in the economic sphere, women's share among managers in enterprises and administrations was 32% in 2005, just 1 p.p. above the 2000 level. This share exceeded 35% in Baltic countries and France while it was lower than 15% in Malta and Cyprus.

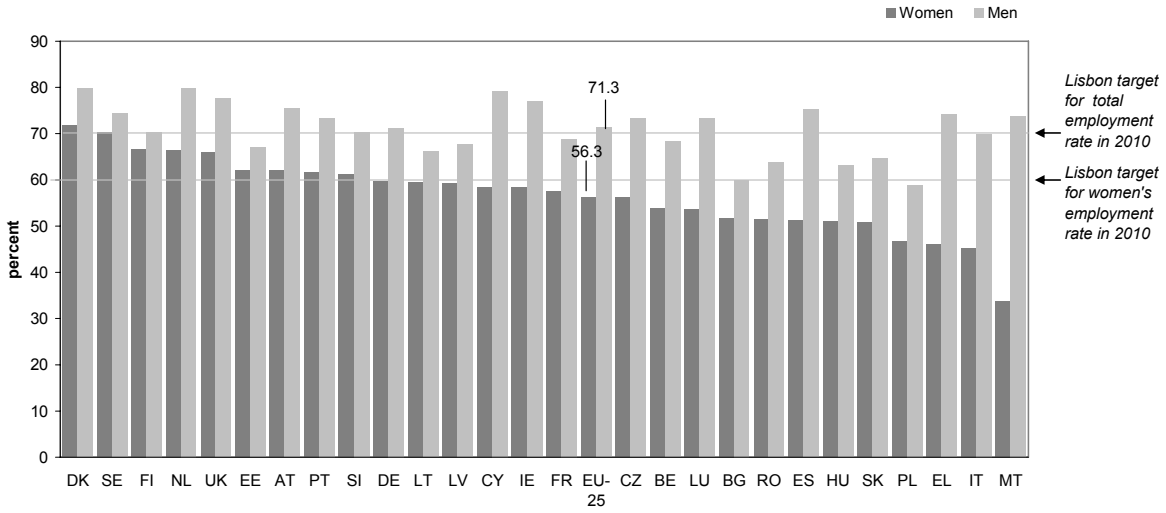
At risk of poverty rate for older people

The consequence of the disadvantaged position of women on the labour market was visible in the gender gap in poverty risk, especially among older persons (aged 65 and over). The share of people being at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% of the national median income) is significantly higher for women than for men in the EU (20% vs. 15%) in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in five countries: Romania, Bulgaria, Ireland, Slovenia and Estonia.

Average age of women at first child

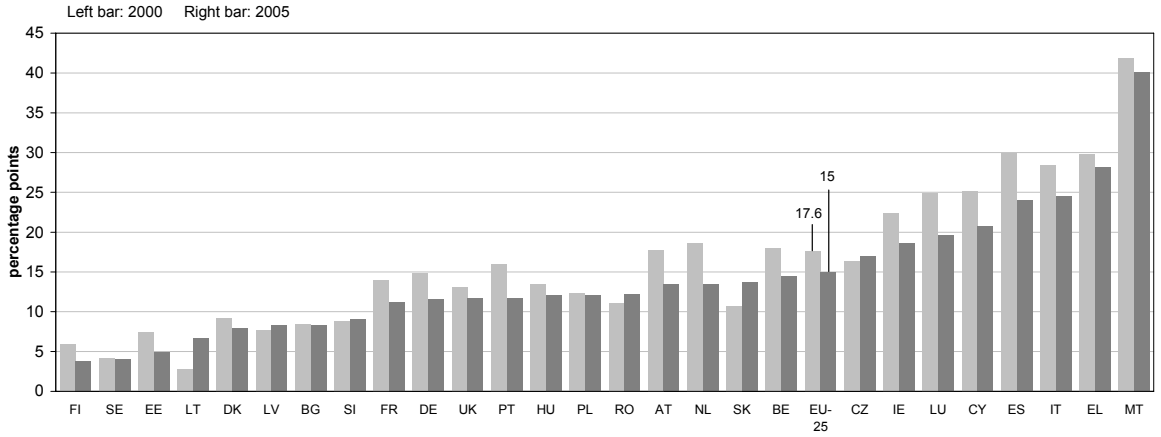
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2005



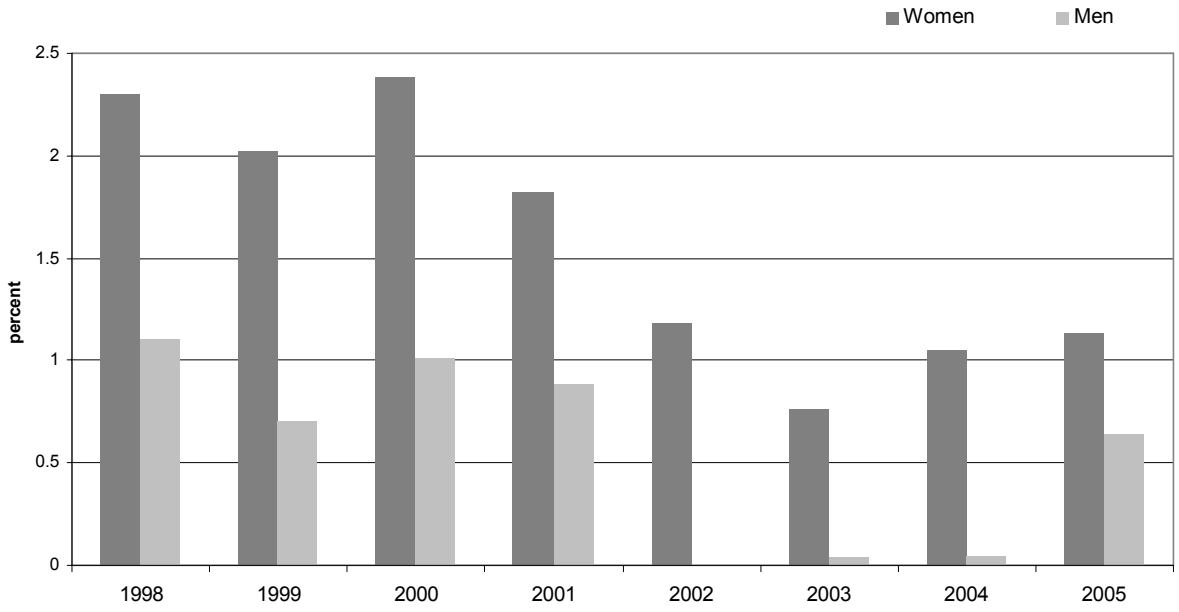
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



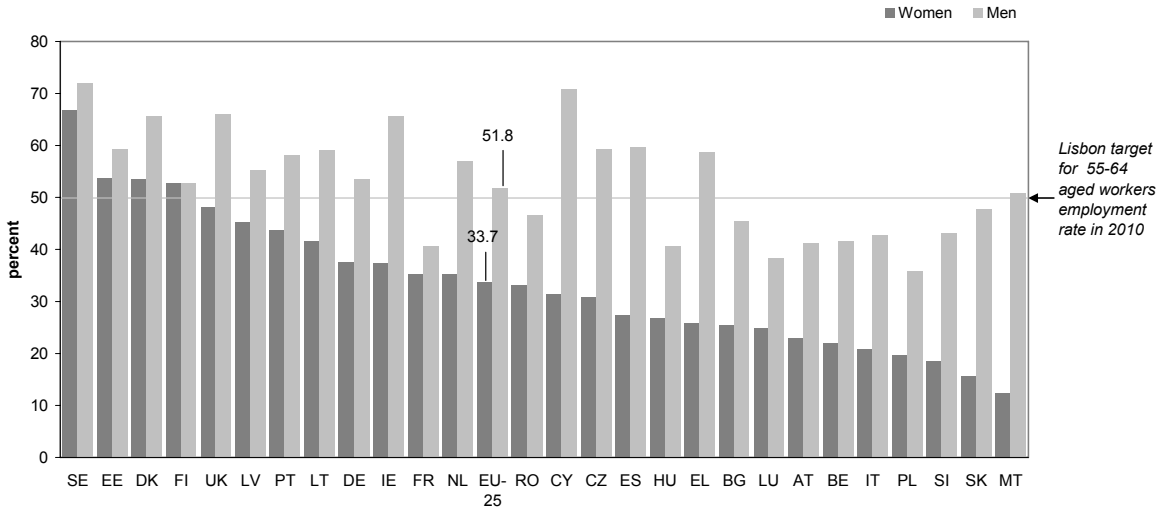
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

Annual growth of women's and men's employment, in EU-25, 1998-2005



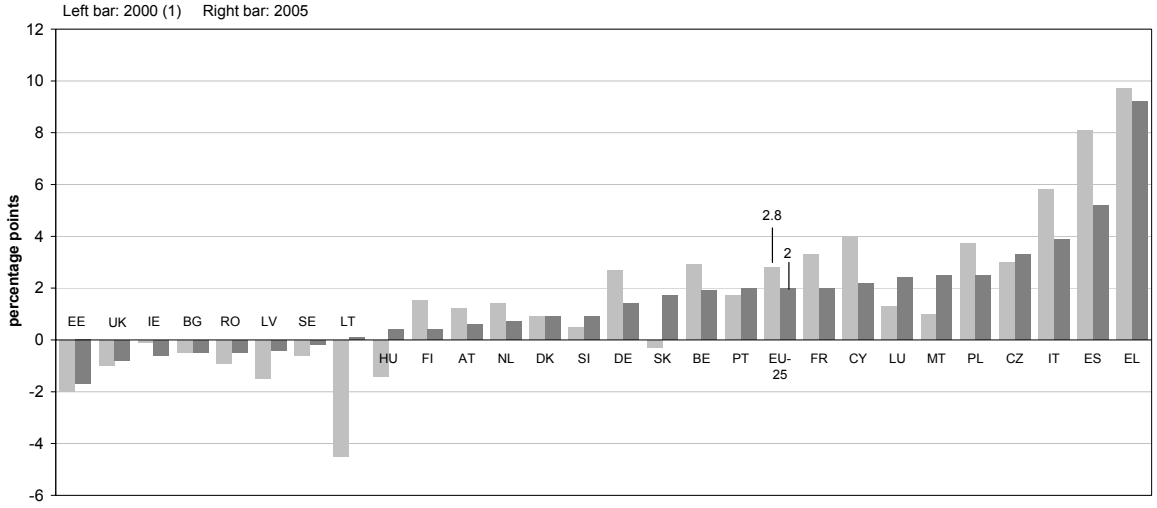
Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdow n is derived from Labour Force Survey.

Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2005



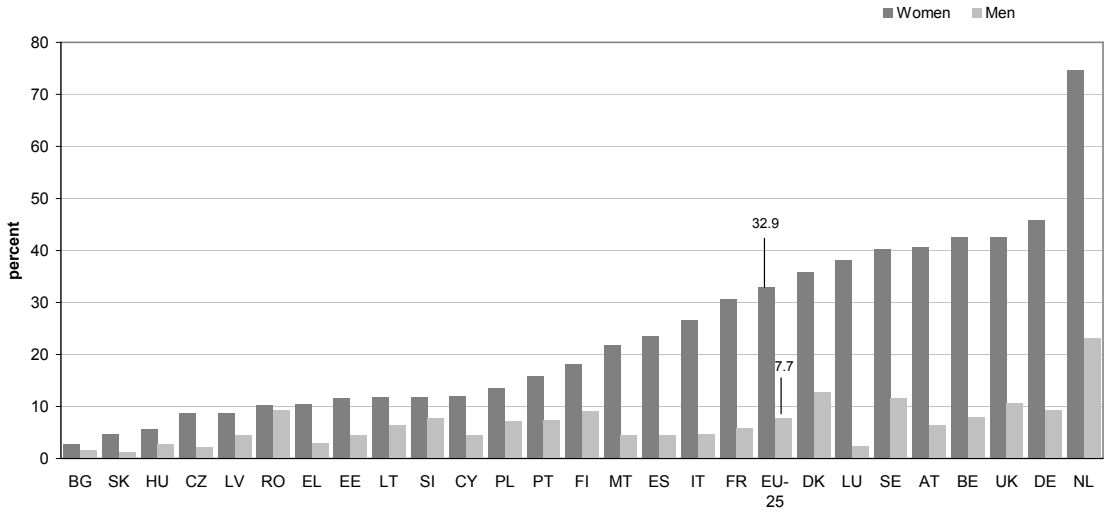
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2000 and 2005
(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.
SE : for 2005 : provisionnal value

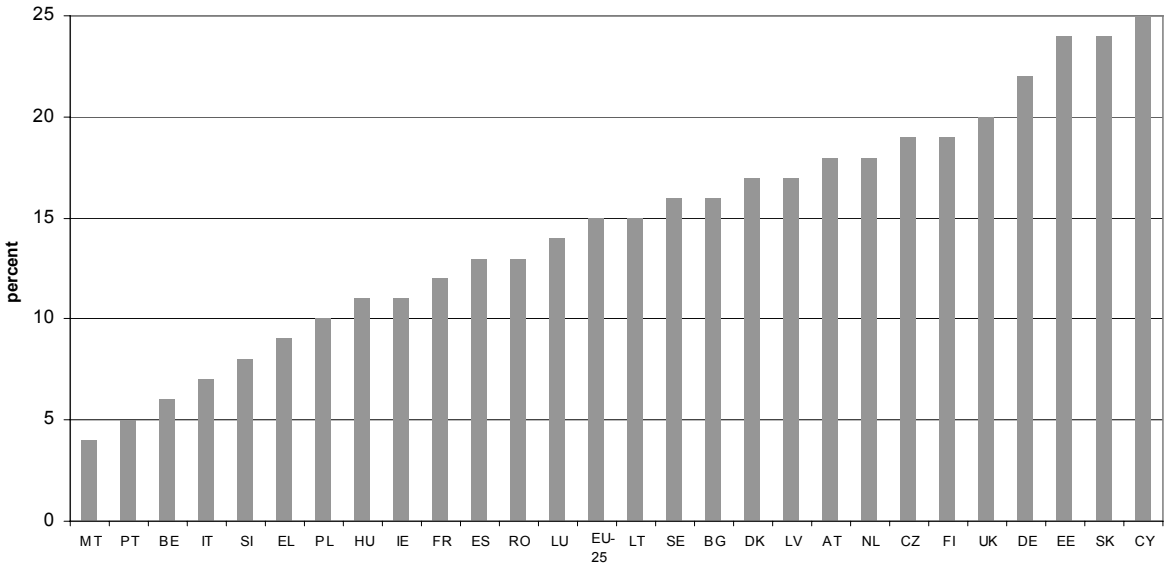
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results
IE : no data

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

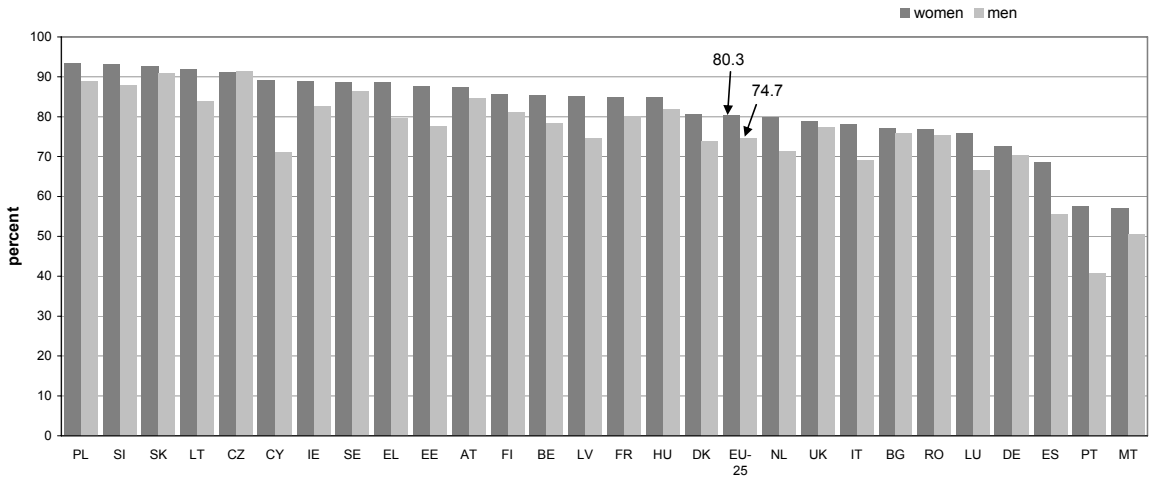
(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



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, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results. Exception to the reference year : (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT

NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

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

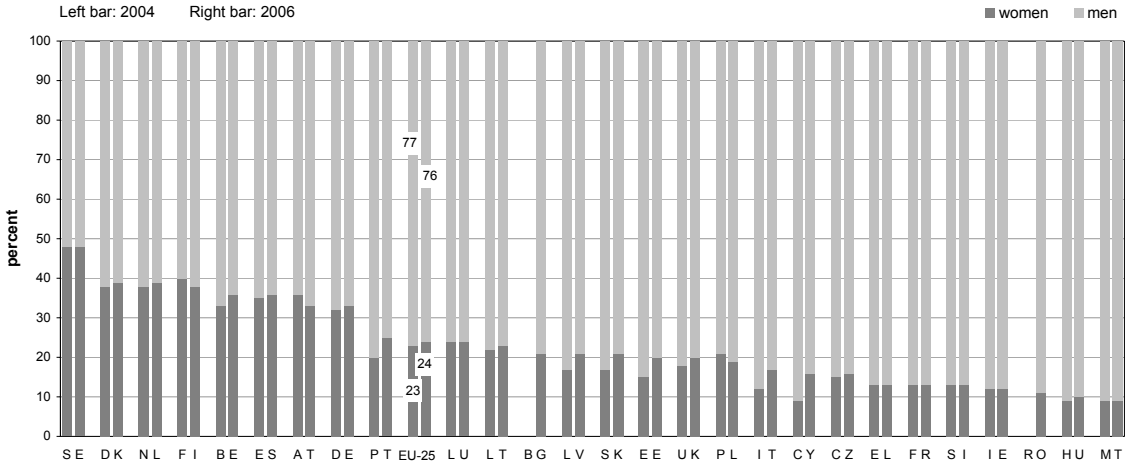


Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE : Provisional value.

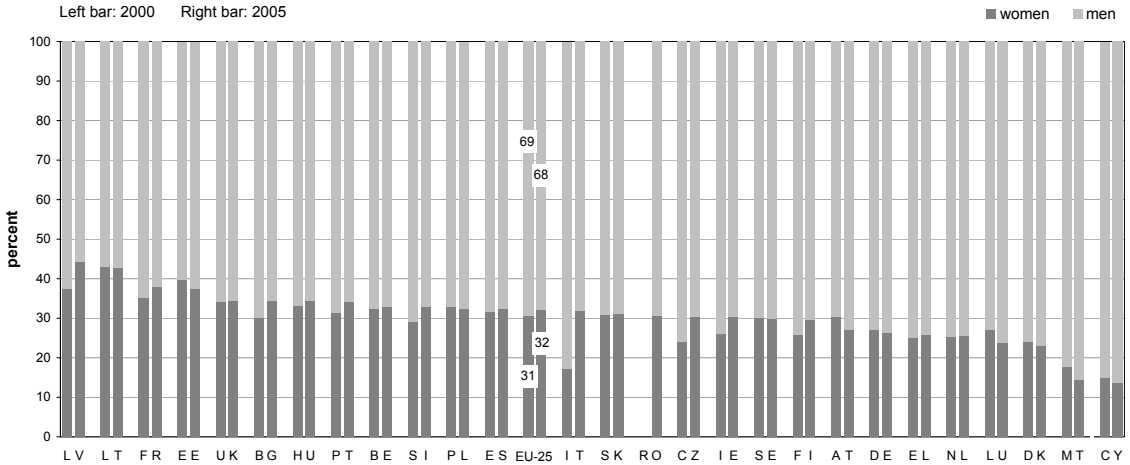
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2006



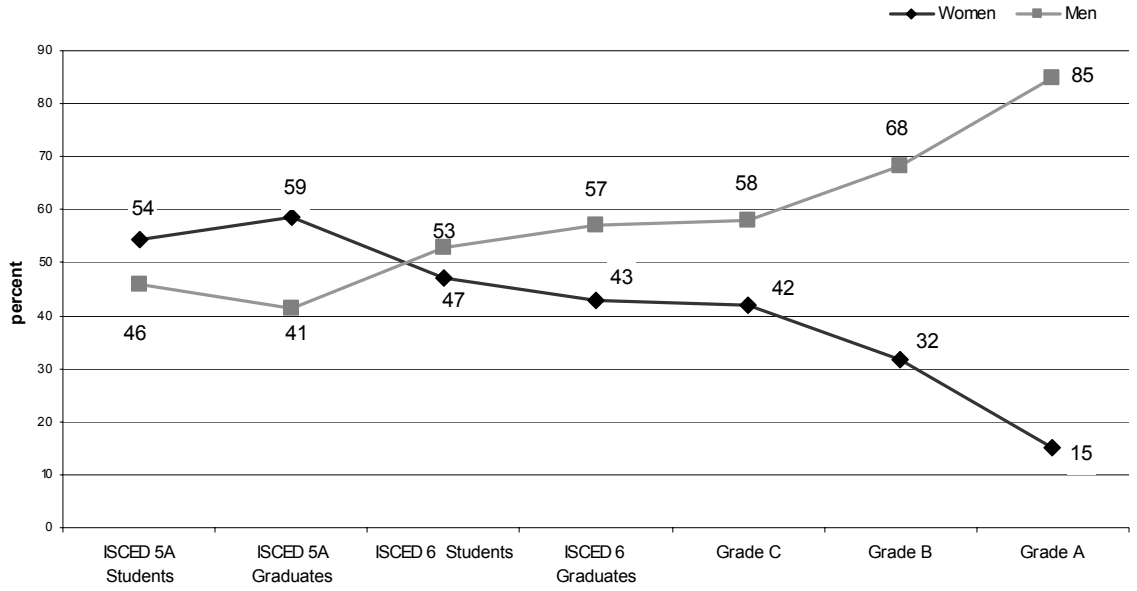
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
Data for 2004 are not available for BG and RO.

Managers in EU Member States - Distribution by sex 2000 and 2005



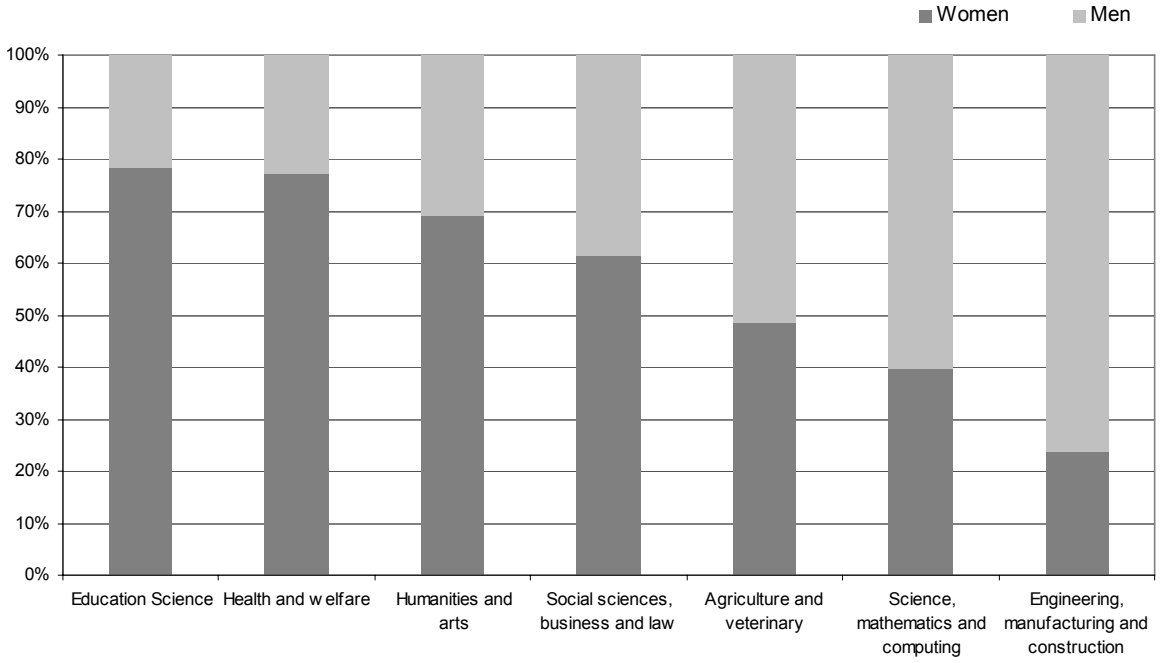
Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
NB : Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
For MT and CY : data lack reliability due to small sample size
For IT : Change of data collection method. No data for RO in 2000

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2004



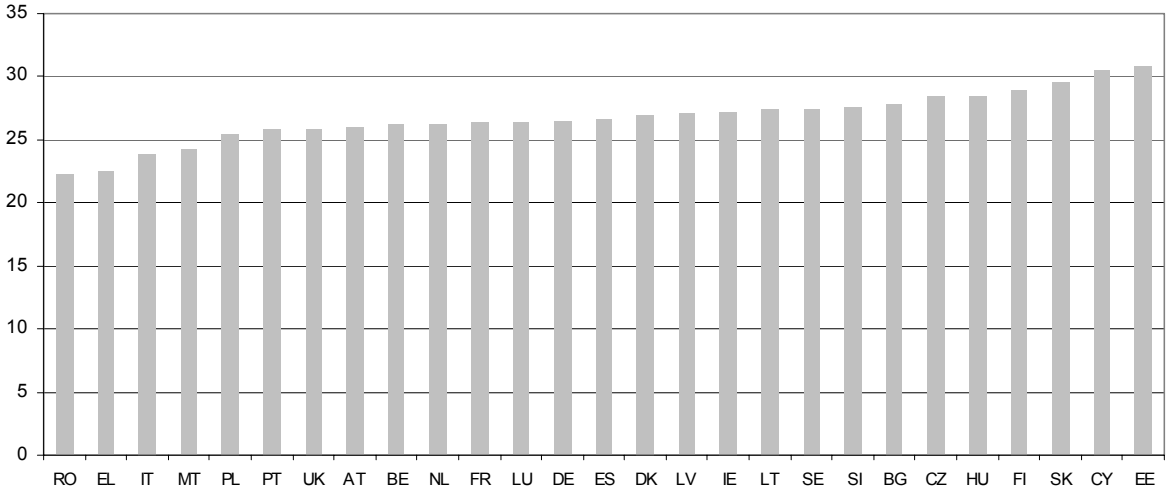
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WiS database for Grades A, B and C.
ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).
ISCED 6 students: Data unavailable for DE and SI
A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted with 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: CY, PT:2003; AT: 2002; FR:2001; NL:FTE, SI: Data estimated, FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-25, 2004



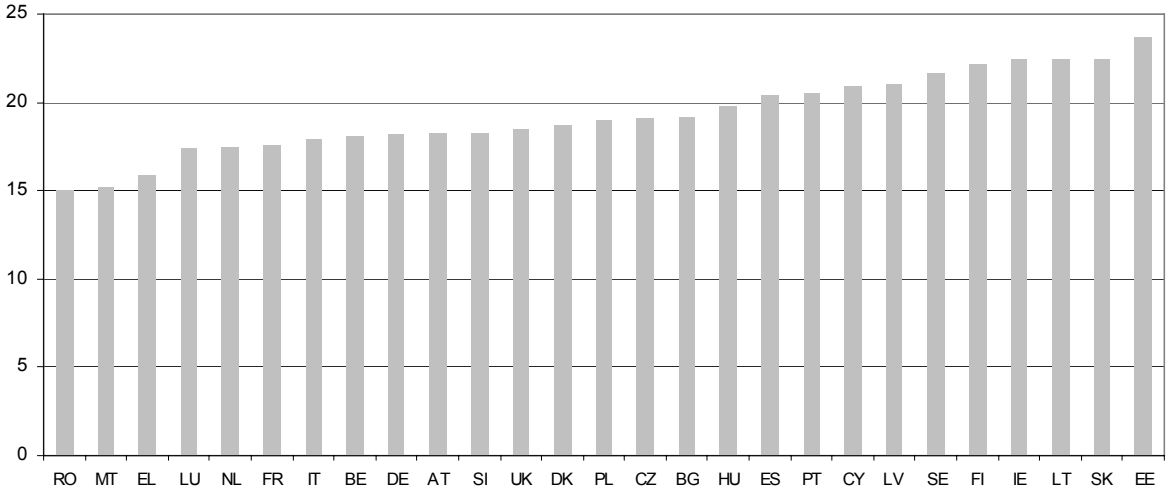
Source : Eurostat
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



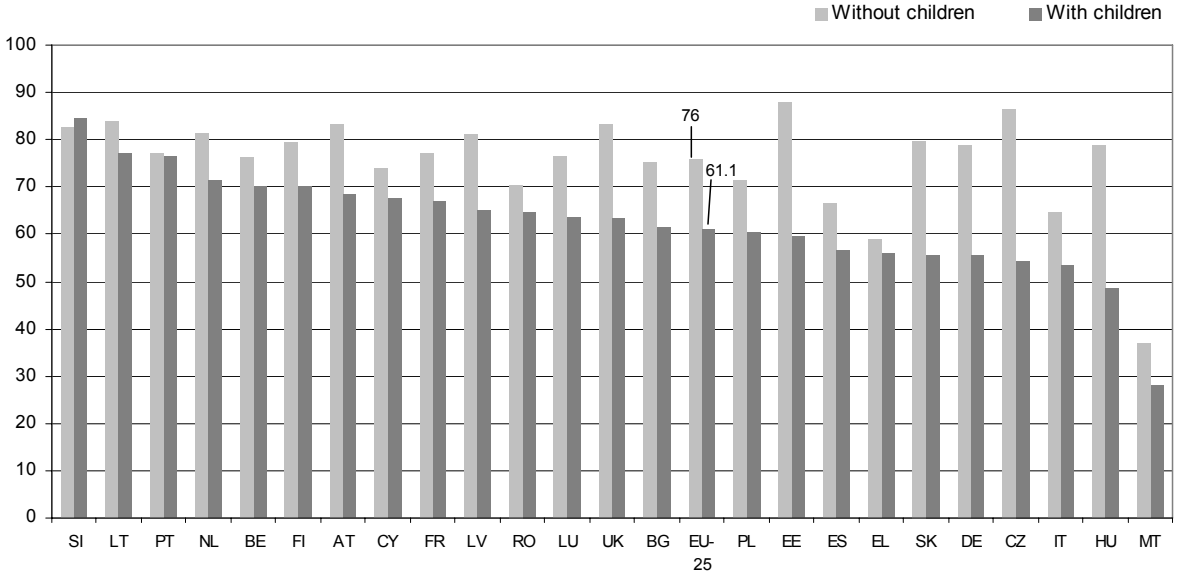
Source: Eurostat - LFS -Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for w omen and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2005



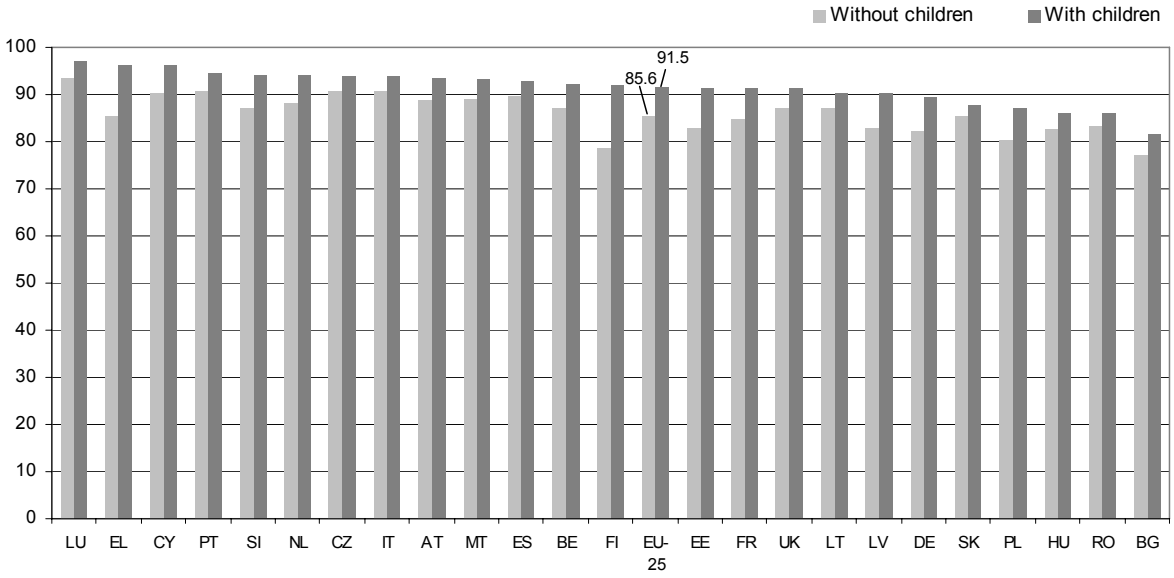
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for w omen and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2005



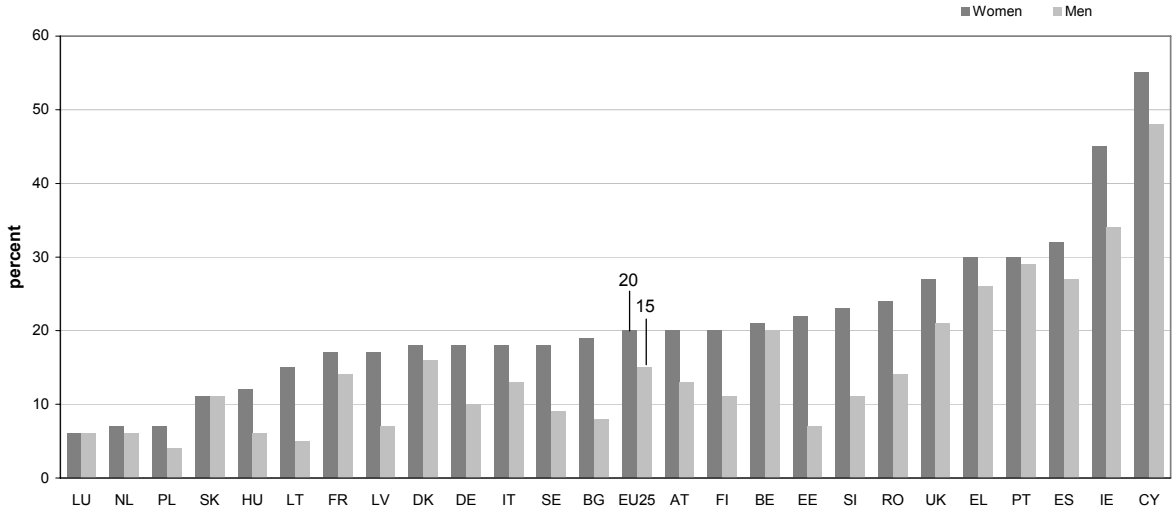
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data avaialble for DK, IE and SE.

Employment rates of men aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2005



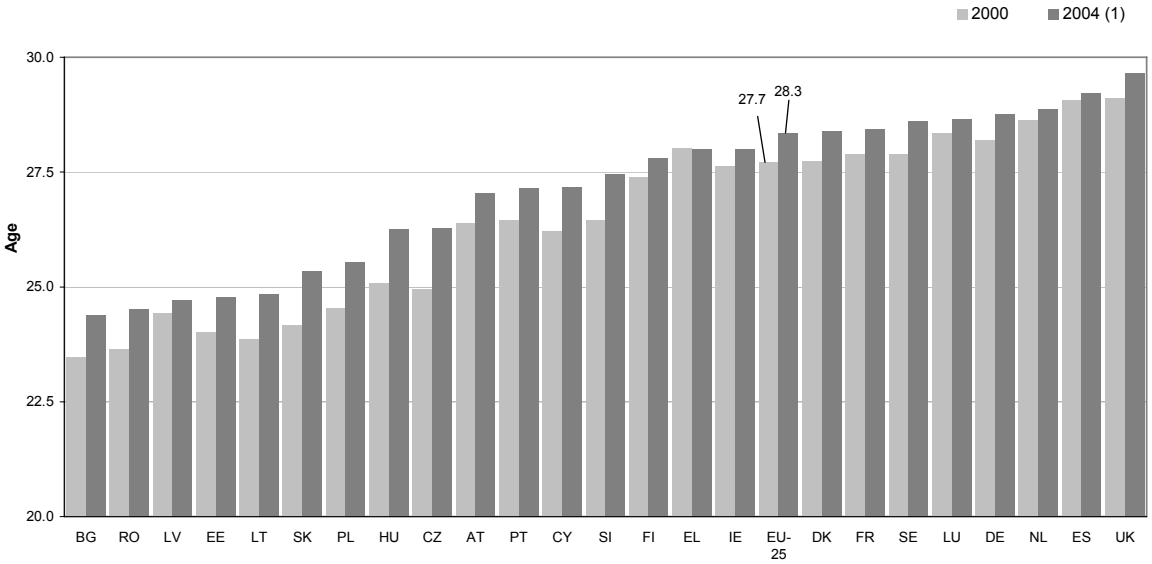
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data for DK, IE and SE.

At-risk-of-poverty rate after social transfers[1] for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



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. Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable
EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

Average age of women at birth of first child - 2000 and 2004



Source: Eurostat, Demography statistics.
NB: No data available for BE, IT and MT for both years. UK :Scotland and Northern Ireland not included
For DE, LU, UK and BG : birth order of current marriage : the comparability with other countries is limited.
Exceptions to the reference years:
(1) DE, EE, EL and ES : 2003.

Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2000 and 2005

	Women		Men		Gender gap	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU (25 countries)	53.6	56.3	71.2	71.3	17.6	15
Belgium	51.5	53.8	69.5	68.3	18	14.5
Czech Republic	56.9	56.3	73.2	73.3	16.3	17
Denmark	71.6	71.9	80.8	79.8	9.2	7.9
Germany	58.1	59.6	72.9	71.2	14.8	11.6
Estonia	56.9	62.1	64.3	67	7.4	4.9
Greece	41.7	46.1	71.5	74.2	29.8	28.1
Spain	41.3	51.2	71.2	75.2	29.9	24
France	55.2	57.6	69.2	68.8	14	11.2
Ireland	53.9	58.3	76.3	76.9	22.4	18.6
Italy	39.6	45.3	68	69.9	28.4	24.6
Cyprus	53.5	58.4	78.7	79.2	25.2	20.8
Latvia	53.8	59.3	61.5	67.6	7.7	8.3
Lithuania	57.7	59.4	60.5	66.1	2.8	6.7
Luxembourg	50.1	53.7	75	73.3	24.9	19.6
Hungary	49.7	51	63.1	63.1	13.4	12.1
Malta	33.1	33.7	75	73.8	41.9	40.1
Netherlands	63.5	66.4	82.1	79.9	18.6	13.5
Austria	59.6	62	77.3	75.4	17.7	13.4
Poland	48.9	46.8	61.2	58.9	12.3	12.1
Portugal	60.5	61.7	76.5	73.4	16	11.7
Slovenia	58.4	61.3	67.2	70.4	8.8	9.1
Slovakia	51.5	50.9	62.2	64.6	10.7	13.7
Finland	64.2	66.5	70.1	70.3	5.9	3.8
Sweden	70.9	70.4	75.1	74.4	4.2	4
United Kingdom	64.7	65.9	77.8	77.6	13.1	11.7
Bulgaria	46.3	51.7	54.7	60	8.4	8.3
Romania	57.5	51.5	68.6	63.7	11.1	12.2

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States – 2000 and 2005

	Women		Men		Gender gap	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU (25 countries)	26.9	33.7	46.9	51.8	20	18.1
Belgium	16.6	22.1	36.4	41.7	19.8	19.6
Czech Republic	22.4	30.9	51.7	59.3	29.3	28.4
Denmark	46.6	53.5	64.1	65.6	17.5	12.1
Germany	29	37.5	46.4	53.5	17.4	16
Estonia	39	53.7	55.9	59.3	16.9	5.6
Greece	24.3	25.8	55.2	58.8	30.9	33
Spain	20.2	27.4	54.9	59.7	34.7	32.3
France	26.3	35.2	33.6	40.7	7.3	5.5
Ireland	27.2	37.3	63.2	65.7	36	28.4
Italy	15.3	20.8	40.9	42.7	25.6	21.9
Cyprus	32.1	31.5	67.3	70.8	35.2	39.3
Latvia	26.7	45.3	48.4	55.2	21.7	9.9
Lithuania	32.6	41.7	50.6	59.1	18	17.4
Luxembourg	16.4	24.9	37.2	38.3	20.8	13.4
Hungary	13.3	26.7	33.2	40.6	19.9	13.9
Malta	8.4	12.4	50.8	50.8	42.4	38.4
Netherlands	26.1	35.2	50.2	56.9	24.1	21.7
Austria	17.2	22.9	41.2	41.3	24	18.4
Poland	21.4	19.7	36.7	35.9	15.3	16.2
Portugal	40.6	43.7	62.1	58.1	21.5	14.4
Slovenia	13.8	18.5	32.3	43.1	18.5	24.6
Slovakia	9.8	15.6	35.4	47.8	25.6	32.2
Finland	40.4	52.7	42.9	52.8	2.5	0.1
Sweden	62.1	66.7	67.8	72	5.7	5.3
United Kingdom	41.7	48.1	60.1	66	18.4	17.9
Bulgaria	10.3	25.5	33.2	45.5	22.9	20
Romania	43.8	33.1	56	46.7	12.2	13.6

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States – 2000 and 2005

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

	Women		Men		Gender gap	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU (25 countries)	10.2	9.9	7.4	7.9	2.8	2
Belgium	8.5	9.5	5.6	7.6	2.9	1.9
Czech Republic	10.3	9.8	7.3	6.5	3	3.3
Denmark	4.8	5.3	3.9	4.4	0.9	0.9
Germany	8.7	10.3	6	8.9	2.7	1.4
Estonia	11.8	7.1	13.8	8.8	-2	-1.7
Greece	17.2	15.3	7.5	6.1	9.7	9.2
Spain	16	12.2	7.9	7	8.1	5.2
France	10.9	10.9	7.6	9	3.3	1.9
Ireland	4.2	4	4.3	4.6	-0.1	-0.6
Italy	13.6	10.1	7.8	6.2	5.8	3.9
Cyprus	7.2	6.5	3.2	4.3	4	2.2
Latvia	12.9	8.7	14.4	9.1	-1.5	-0.4
Lithuania	14.1	8.3	18.6	8.2	-4.5	0.1
Luxembourg	3.1	5.9	1.8	3.5	1.3	2.4
Hungary	5.6	7.4	7	7	-1.4	0.4
Malta	7.4	9	6.4	6.5	1	2.5
Netherlands	3.6	5.1	2.2	4.4	1.4	0.7
Austria	4.3	5.5	3.1	4.9	1.2	0.6
Poland	18.1	19.1	14.4	16.6	3.7	2.5
Portugal	4.9	8.7	3.2	6.7	1.7	2
Slovenia	7	7	6.5	6.1	0.5	0.9
Slovakia	18.6	17.2	18.9	15.5	-0.3	1.7
Finland	10.6	8.6	9.1	8.2	1.5	0.4
Sweden	5.3	7.7	5.9	7.9	-0.6	-0.2
United Kingdom	4.8	4.3	5.8	5.1	-1	-0.8
Bulgaria	16.2	9.8	16.7	10.3	-0.5	-0.5
Romania	6.3	7.6	7.2	8.3	-0.9	-0.7

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2001 and 2006

	Women		Men	
	2001	2006	2001	2006
EU (25 countries)	29.8	32.9	6.2	7.7
Belgium	36.8	42.6	5.2	7.9
Czech Republic	8.6	8.7	2.2	2.3
Denmark	31.6	35.9	10.2	12.8
Germany	39.3	45.8	5.3	9.3
Estonia	10.4	11.6	4.7	4.6
Greece	7.2	10.4	2.3	3
Spain	17.3	23.5	2.8	4.5
France	30.4	30.7	5.0	5.8
Ireland	31.3	:	6.5	:
Italy	17.8	26.7	3.8	4.7
Cyprus	12.9	12	5	4.6
Latvia	12.1	8.7	7.9	4.6
Lithuania	10	11.8	7.6	6.5
Luxembourg	25.6	38.2	1.8	2.5
Hungary	5.1	5.7	2	2.8
Malta	17.1	21.8	3.7	4.5
Netherlands	71.3	74.7	20	23.2
Austria	33.6	40.7	4.3	6.5
Poland	12.6	13.5	8.2	7.1
Portugal	16.7	15.9	6.9	7.5
Slovenia	7.4	11.8	5	7.8
Slovakia	3.8	4.8	1.2	1.2
Finland	16.7	18.2	7.6	9.2
Sweden	32.7	40.3	10.8	11.7
United Kingdom	44.3	42.6	9	10.6
Bulgaria	3.9	2.7	3.1	1.6
Romania	19.1	10.2	14.7	9.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)

	2005 (1)
EU (25 countries)	15
Belgium	6
Czech Republic	19
Denmark	17
Germany	22
Estonia	24
Greece	9
Spain	13
France	12
Ireland	11
Italy	7
Cyprus	25
Latvia	17
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	4
Netherlands	18
Austria	18
Poland	10
Portugal	5
Slovenia	8
Slovakia	24
Finland	19
Sweden	16
United Kingdom	20
Bulgaria	16
Romania	13

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, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results.

Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT

NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

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

	Women	Men
EU (25 countries)	80.3	74.7
Belgium	85.3	78.4
Czech Republic	91.1	91.3
Denmark	80.5	73.8
Germany	72.5	70.4
Estonia	87.6	77.6
Greece	88.5	79.7
Spain	68.5	55.4
France	85	80.1
Ireland	88.9	82.6
Italy	78.1	69.2
Cyprus	89.1	71.1
Latvia	85.2	74.7
Lithuania	91.8	83.9
Luxembourg	75.8	66.6
Hungary	84.9	81.9
Malta	57	50.5
Netherlands	79.9	71.4
Austria	87.3	84.6
Poland	93.3	88.9
Portugal	57.5	40.8
Slovenia	93.2	88
Slovakia	92.6	91
Finland	85.7	81
Sweden	88.7	86.4
United Kingdom	78.9	77.4
Bulgaria	77.1	75.9
Romania	76.8	75.2

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

NB: IE: 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 2006

	2004		2006	
	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	23	77	24	76
Belgium	33	67	36	64
Czech Republic	15	85	16	84
Denmark	38	62	39	61
Germany	32	68	33	67
Estonia	15	85	20	80
Greece	13	87	13	87
Spain	35	65	36	64
France	13	87	13	87
Ireland	12	88	12	88
Italy	12	88	17	83
Cyprus	9	91	16	84
Latvia	17	83	21	79
Lithuania	22	78	23	77
Luxembourg	24	76	24	76
Hungary	9	91	10	90
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	39	61
Austria	36	64	33	67
Poland	21	79	19	81
Portugal	20	80	25	75
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	21	79
Finland	40	60	38	62
Sweden	48	52	48	52
United Kingdom	18	82	20	80
Bulgaria	:	:	21	79
Romania	:	:	11	89

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. 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 2004 are not available for BG and RO.

Distribution of managers by sex in EU Member States – 2000 and 2005

	2000		2005	
	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	30.6	69.4	32.2	67.8
Belgium	32.2	67.8	32.9	67.1
Czech Republic	24.1	75.9	30.3	69.7
Denmark	24.0	76.0	23.0	77.0
Germany	27.1	72.9	26.3	73.7
Estonia	39.8	60.2	37.5	62.5
Greece	25.1	74.9	25.8	74.2
Spain	31.7	68.3	32.3	67.7
France	35.0	65.0	38.0	62.0
Ireland	26.1	73.9	30.2	69.8
Italy	17.3	82.7	31.9	68.1
Cyprus	15.0	85.0	13.6	86.4
Latvia	37.3	62.7	44.3	55.7
Lithuania	43.1	56.9	42.7	57.3
Luxembourg	27.1	72.9	23.8	76.2
Hungary	33.1	66.9	34.3	65.7
Malta	17.7	82.3	14.5	85.5
Netherlands	25.3	74.7	25.6	74.4
Austria	30.3	69.7	27.0	73.0
Poland	32.7	67.3	32.5	67.5
Portugal	31.3	68.7	34.2	65.8
Slovenia	29.1	70.9	32.8	67.2
Slovakia	30.8	69.2	31.2	68.8
Finland	25.9	74.1	29.7	70.3
Sweden	30.1	69.9	29.8	70.2
United Kingdom	34.1	65.9	34.5	65.5
Bulgaria	30.0	70.0	34.3	65.7
Romania	:	:	30.7	69.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring data

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

CY, MT: data lack reliability due to the small sample size. IT: change in data collection method.

Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2001 and 2005

	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2001	2005	2001	2005
Belgium	26.1	26.2	18.1	18.1
Czech Republic	29.2	28.4	18.9	19.1
Denmark	28.1	26.9	19	18.7
Germany	27	26.5	18.2	18.2
Estonia	32.4	30.8	24.4	23.7
Greece	21.5	22.5	15.4	15.9
Spain	24.9	26.6	19.3	20.4
France	26.6	26.3	17.4	17.6
Ireland	26.7	27.2	20.7	22.4
Italy	21.9	23.9	15.2	17.9
Cyprus	29.5	30.6	17.5	20.9
Latvia	29.7	27.1	21	21
Lithuania	28.4	27.4	20.8	22.4
Luxembourg	26.8	26.4	19.6	17.4
Hungary	28.3	28.4	19.3	19.8
Malta	17.2	24.3	15.2	15.2
Netherlands	25	26.2	18.1	17.5
Austria	27.2	26	20.3	18.3
Poland	25.6	25.5	13.9	19
Portugal	26.3	25.9	21.2	20.5
Slovenia	26.8	27.6	17.4	18.3
Slovakia	31.2	29.5	22.8	22.4
Finland	29.6	28.9	21.9	22.2
Sweden	28	27.4	21.2	21.6
United Kingdom	26.8	25.9	18.8	18.5
Bulgaria	27.0	27.8	17.5	19.2
Romania	:	22.3	13.8	15.0

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data

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

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).

Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) – 2005

	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	76	85.6	61.1	91.5	-14.9	5.9
Belgium	76.2	87.2	70.1	92.4	-6.1	5.2
Czech Republic	86.5	90.5	54.4	94	-32.1	3.5
Germany	78.9	82.3	55.7	89.2	-23.2	6.9
Estonia	87.8	82.8	59.4	91.4	-28.4	8.6
Greece	58.7	85.4	55.9	96.1	-2.8	10.7
Spain	66.5	89.7	56.5	93	-10	3.3
France	77.3	84.7	66.9	91.4	-10.4	6.7
Italy	64.7	90.6	53.4	93.8	-11.3	3.2
Cyprus	73.9	90.4	67.6	96.1	-6.3	5.7
Latvia	80.9	83	65.1	90.2	-15.8	7.2
Lithuania	83.9	87	77.3	90.4	-6.6	3.4
Luxembourg	76.6	93.7	63.7	97.2	-12.9	3.5
Hungary	78.9	82.7	48.5	86.2	-30.4	3.5
Malta	36.9	88.9	28	93.1	-8.9	4.2
Netherlands	81.5	88.1	71.3	94.1	-10.2	6
Austria	83.2	88.8	68.4	93.7	-14.8	4.9
Poland	71.5	80.4	60.5	87.2	-11	6.8
Portugal	77.3	90.6	76.6	94.5	-0.7	3.9
Slovenia	82.7	87.1	84.5	94.3	1.8	7.2
Slovakia	79.6	85.4	55.7	87.7	-23.9	2.3
Finland	79.4	78.8	70	91.8	-9.4	13
United Kingdom	83.2	87.2	63.3	91.2	-19.9	4
Bulgaria	75.1	77.1	61.4	81.5	-13.7	4.4
Romania	70.4	83.1	64.6	86.2	-5.8	3.1

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 – 2003

	Women	Men
EU (25 countries)	20	15
Belgium	21	20
Denmark	18	16
Germany	18	10
Estonia	22	7
Greece	30	26
Spain	32	27
France	17	14
Ireland	45	34
Italy	18	13
Cyprus	55	48
Latvia	17	7
Lithuania	15	5
Luxembourg	6	6
Hungary	12	6
Netherlands	7	6
Austria	20	13
Poland	7	4
Portugal	30	29
Slovenia	23	11
Slovakia	11	11
Finland	20	11
Sweden	18	9
United Kingdom	27	21

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). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable
EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

Average age of women at birth of first child - 2000 and 2004

	2000	2004
EU (25 countries)	27.7	28.3
Czech Republic	25.0	26.3
Denmark	27.7	28.4
Germany	28.2	28.8
Estonia	24.0	24.8
Greece	28.0	28.0
Spain	29.1	29.2
France	27.9	28.4
Ireland	27.6	28.0
Cyprus	26.2	27.2
Latvia	24.4	24.7
Lithuania	23.9	24.8
Luxembourg	28.4	28.7
Hungary	25.1	26.3
Netherlands	28.6	28.9
Austria	26.4	27.0
Poland	24.5	25.5
Portugal	26.5	27.1
Slovenia	26.5	27.5
Slovakia	24.2	25.3
Finland	27.4	27.8
Sweden	27.9	28.6
United Kingdom	29.1	29.7
Bulgaria	23.5	24.4
Romania	23.6	24.5

Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: No data available for BE, IT and MT for both years. UK: Scotland and Northern Ireland not included
For DE, LU, UK and BG: birth order of current marriage: the comparability with other countries is limited.
Exceptions to the reference years:
(1) DE, EE, EL and ES: 2003.