



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 23.1.2008
KOM(2008) 10 slutlig

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

om jämställdhet – 2008

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	3
2.	De viktigaste förändringarna.....	3
2.1.	Klyftan mellan kvinnor och män.....	3
2.2.	Politik och lagstiftning	5
3.	Utmaningar och strategiska riktlinjer.....	6
3.1.	Kvalitativa arbeten för att främja lika villkor för kvinnor och män i fråga om ekonomiskt oberoende	6
3.2.	Kvalitativa tjänster för att göra det lättare att förena arbete och familj	7
3.3.	Bekämpa stereotyper och stödja individuella val.....	8
3.4.	Institutionella mekanismer till stöd för politiska åtaganden och tillämpning av lagstiftningen.....	8
4.	Slutsatser	9
	BILAGA.....	10

1. INLEDNING

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande värdering i Europeiska unionen. Genom gemensamma åtgärder i EU och medlemsstaterna har situationen för kvinnor och män ändrats väsentligt på många områden. Kvinnornas deltagande i arbetslivet har, till exempel, ökat stadigt och kvinnors utbildningsnivå är idag högre än mäns. Betydande utmaningar kvarstår dock. Även om framstegen är obestridliga rent kvantitativt, krävs det insatser för att stödja den kvalitativa aspekten av jämställdhet. Det är det huvudbudskap som vi vill framföra med denna rapport.

Under 2007 vidtogs många av de åtgärder som tillkännagavs 2006 i färdplanen för jämställdhet i Europeiska unionen och Europeiska rådets pakt för jämställdhet. Samtliga åtgärder leder mot målet att skapa effektiv jämställdhet genom att behandla såväl de kvantitativa som de kvalitativa aspekterna. Kommissionen har vidare bidragit till att utarbeta gemensamma principer för flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden¹, framför allt för att stödja skapandet av fler arbetstillfällen av bättre kvalitet. Under året anordnades också en rad högtidlighållanden och evenemang av betydelse för jämställdhetspolitiken – den europeiska jämställdhetspolitikens femtioårsjubileum, det europeiska året för lika möjligheter för alla och tioårsdagen av undertecknandet av Amsterdamfördraget, den grundläggande rättsakten för den europeiska sysselsättningsstrategin och integreringen av ett jämställdhetsperspektiv på gemenskapens alla politikområden.

Denna femte årsrapport om jämställdhet, som utarbetats i samarbete med medlemsstaterna på begäran av stats- och regeringscheferna i Europeiska rådet, är den första som omfattar det utvidgade Europa med 27 medlemsstater. Europeiska unionens ökade mångfald kan innebära nya utmaningar för jämställdhetspolitiken. Utvidgningen till nya stater vittnar emellertid om att de ansluter sig till Europeiska unionens grundläggande värderingar och åtar sig att fortsätta genomförandet av EU:s grundläggande uppgifter, bland annat att genomföra jämställdhet.

2. DE VIKTIGASTE FÖRÄNDRINGARNA

2.1. Klyftan mellan kvinnor och män

Fler och bättre jobb är det strategiska mål som står i centrum av den europeiska agendan för tillväxt och sysselsättning. Även om framstegen är obestridliga rent kvantitativt sedan tio år, krävs det ytterligare insatser för att förbättra den kvalitativa aspekten. Kvinnors sysselsättning har varit den främsta faktorn för en kontinuerlig ökning av sysselsättningen i EU under de senaste åren. Under 2000–2006 ökade sysselsättningen i EU-27 med nära 12 miljoner personer, varav mer än 7,5 miljoner var kvinnor. **Andelen sysselsatta kvinnor** har ökat varje år och uppnådde 57,2 % år 2006, dvs. 3,5 procentenheter mer än år 2000, och därmed är målet att nå 60 % år 2010 inom räckhåll. Under samma period ökade mäns sysselsättning med mindre än en procent. När det gäller **arbetstagare över 55 år** har kvinnors sysselsättning fortsatt att öka i snabbare takt än mäns och nådde 34,8 %, dvs. 7,4 procentenheter

¹ KOM(2007) 359.

mer än år 2000. **Arbetslösheten** bland kvinnor var dessutom den lägsta på tio år (9 %).

Den positiva utvecklingen har möjliggjort en påtaglig minskning av **skillnaden i sysselsättning** mellan kvinnor och män, som minskade från 17,1 procentenheter år 2000 till 14,4 procentenheter 2006. Att skillnaden består även bland unga arbetstagare (6 procentenheter för ungdomar i åldern 15–24 år) är dock ett problem, särskilt med tanke på unga kvinnors högre utbildningsnivå. Dessutom verkar skillnaden öka med åldern och är som störst för arbetstagare över 55 år (17,8 procentenheter).

Flera aspekter av kvalitet i arbetet för kvinnor är fortfarande problematiska. Jämställdhet är en av de faktorer för kvalitet i arbetet som identifierats av Europeiska kommissionen². Indikatorerna för löneskillnader, könsuppdelningen på arbetsmarknaden och andelen kvinnor i beslutsfattande ställning har inte förbättrats i nämnvärd utsträckning under de senaste åren. **Löneskillnaden** på 15 % har inte förändrats sedan 2003 och har bara minskat med en procentenhet sedan år 2000. **Könsuppdelningen i vissa yrken eller sektorer** minskar inte och ökar till och med i vissa länder, ett tecken på att de kvinnor som nyligen kommit in på arbetsmarknaden finns inom sektorer och yrken där andelen kvinnor redan är stor. Andelen **kvinnor i ledande ställning** i näringslivet har stagnerat på 33 %, men ökar långsamt inom politiken. Idag är endast 23 % av de nationella parlamentsledamöterna och 33 % av de europeiska parlamentsledamöterna kvinnor.

När det gäller andra aspekter av kvalitet i arbetet, till exempel att **förena arbete och familj**, arbetsvillkor som innebär att kompetensen inte utnyttjas fullt ut eller hälsa och säkerhet i arbetet, kan vidare skillnader mellan män och kvinnor bestå. Därom vittnar den betydligt lägre sysselsättningen bland kvinnor med småbarn (-13,6 procentenheter i genomsnitt), medan mäns sysselsättning ökar i samma situation. Andelen förvärvsarbetande kvinnor med småbarn är endast 62,4 %, jämfört med 91,4 % för män, dvs. en skillnad på 29 procentenheter. Mer än tre fjärdedelar av deltidsarbetande är kvinnor (76,5 %), vilket motsvarar en av tre kvinnor mot en av tio män. Visstidsanställning är också vanligare bland kvinnor (15,1 %, dvs. en procentenhet mer än bland män).

De stora insatser som gjorts inom ramen för den europeiska strategin för tillväxt och sysselsättning för att förbättra kvinnors sysselsättning ("fler och bättre jobb") tycks alltså har fått större genomslag i kvantitativt än i kvalitativ hänseende.

Det finns också fortfarande **sociala** skillnader som kan avspegla skillnader på arbetsmarknaden. Långtidsarbetslöshet är t.ex. betydligt vanligare bland kvinnor (4,5 %) än bland män (3,5 %). Kvinnornas yrkeskarriärer, som är kortare, långsammare och sämre betalda, inverkar också på risken för fattigdom, särskilt för kvinnor över 65 år (21 %, dvs. 5 procentenheter mer än för män).

² KOM(2001) 313.

2.2. Politik och lagstiftning

Färdplanen för jämställdhet³ har lett till en förnyad satsning på gemenskapens politik på detta område. Kommissionen ombesörjer uppföljningen av genomförandet och planeringen av åtgärder inom färdplanen genom att upprätta ett detaljerat årligt **arbetsprogram**⁴. Där anges särskilt att betydande framsteg har gjorts för att integrera jämställdhetsperspektivet på EU:s politikområden, särskilt på de nyckelområden som har identifierats i färdplanen.

Att förena arbete och familj är en viktig faktor för jämställdhet och ett prioriterat åtgärdsområde i färdplanen. Det är också en väsentlig faktor för kvalitet i arbetet. Kommissionen inledde i slutet av 2006 ett **formellt samråd med arbetsmarknadens parter**⁵ på europeisk nivå om utformningen av en gemenskapsåtgärd på detta område i syfte att förbättra eller komplettera gällande lagstiftning. Samrådet gav möjlighet att skapa samförstånd mellan arbetsmarknadens parter om behovet att vidta åtgärder, särskilt att få män att ta en större del av familjeansvaret. Kommissionen inledde därför den 30 maj 2007 den andra fasen⁶ av samrådet som avsåg innehållet i eventuella förslag på detta område. Förslagen syftade särskilt till att förbättra bestämmelserna för mammaledighet och föräldraledighet och införa nya typer av ledighet (pappaledighet, ledighet vid adoption eller för vård av anhöriga) och vidta andra åtgärder än lagstiftning. Efter en analys av svaren kan kommissionen lägga fram förslag för att förbättra gällande lagstiftning med beaktande av eventuella förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter och resultaten av de konsekvensanalyser som ska göras.

Kommissionen har för övrigt gett sitt stöd⁷ för **den europeiska alliansen för familjen** som Europeiska rådet föreslog vid sitt vårmöte. Den kommer att bestå av en plattform för att utbyta och sprida kunskap om politiska riktlinjer och åtgärder som gynnar familjen och exempel på god praxis från medlemsstaterna för att möta de utmaningar som befolkningsutvecklingen medför.

Lagstiftningen har alltid spelat en framträdande roll i jämställdhetsarbetet. När det gäller lagstiftningen om **likabehandling** har de förfaranden som inletts på grund av underlåtenhet att genomföra direktiv 2002/73⁸ avslutats, utom i ett fall där direktivet delvis har genomförts. En undersökning om de nationella genomförandebestämmelsernas överensstämmelse med direktivet pågår för närvarande. Det första stadiet i förfarandet enligt artikel 226 i EG-fördraget inleddes 2007. Denna kontroll av de nationella lagstiftningarnas överensstämmelse med direktivet kommer att fortsätta under 2008.

Trots en del framsteg finns det fortfarande stora skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden som utgör hinder för målet om lika villkor i fråga om

³ KOM(2006) 92.

⁴ SEK(2007) 537.

⁵ SEK(2006) 1245.

⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/consultations_en.htm

⁷ KOM(2007) 244.

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

ekonomiskt oberoende. Kommissionen har i synnerhet visat sitt engagemang för att bekämpa **löneskillnader mellan kvinnor och män** i ett meddelande som antogs den 18 juli 2007⁹. Det gäller framför allt att utveckla kapaciteten för analys av detta komplexa och ofta missförstådda problem för att utarbeta målinriktade åtgärder och fastställa hur gällande lagstiftning kan förbättras. Gemensamma åtgärder, i synnerhet inom ramen för den nya cykeln av den europeiska strategin för tillväxt och sysselsättning och de gemensamma principerna för flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden ("flexicurity")¹⁰, kommer vidare att krävas för att undanröja kvarstående skillnader på arbetsmarknaden.

Arbetet för att inrätta **Europeiska jämställdhetsinstitutet** har gått framåt med kommissionens aktiva stöd. I och med att styrelsemedlemmarna¹¹ har utnämnts har institutet fått ett beslutande organ. Institutets uppgift är att tillhandahålla ett omfattande tekniskt stöd för jämställdhetspolitiken.

3. UTMANINGAR OCH STRATEGISKA RIKTLINJER

Enligt den europeiska strategin för tillväxt och sysselsättning har förbättrad kvalitet i arbetet en avsevärd betydelse såväl för arbetstagarnas välbefinnande som för ökad produktivitet och sysselsättning. Den period som avslutas har präglats av en stadigt ökad sysselsättning för kvinnor, men framstegen har varit mindre påtagliga vad gäller den kvalitativa aspekten. Könsskillnaderna är fortfarande stora, särskilt i fråga om arbetsvillkor (i synnerhet deltidsarbete, visstidsanställning och sämre arbeten med lägre lön). Dessutom består den horisontella och vertikala segregationen på arbetsmarknaden – och ökar t.o.m. i vissa länder – samtidigt som löneklyftan är oförändrad.

En större insats krävs för att uppfylla målet "fler och bättre jobb", samtidigt som man beaktar vikten av att införa en strategi för flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden ("flexicurity") och tar hänsyn till hur sysselsättningspolitiken påverkar kvinnor respektive män i olika faser i livet. Denna strategi bör omfatta både arbetets inneboende kvalitet och alla bakomliggande faktorer, till exempel utveckling av infrastrukturer som ger alla möjlighet att få tillträde till och stanna kvar på arbetsmarknaden, eller möjligheten att genomföra sina yrkesambitioner och individuella val, oavsett alla stereotyper. Det är även viktigt att se till att de institutionella redskap som krävs för god styrning och ett effektivt genomförande av de politiska åtagandena finns på plats.

3.1. Kvalitativa arbeten för att främja lika villkor för kvinnor och män i fråga om ekonomiskt oberoende

Ökad sysselsättning bör gå hand i hand med bättre kvalitet i arbetet¹². Kvalitativa arbeten är attraktiva för arbetstagarna och ger dem möjlighet att till fullo utnyttja sin produktiva potential och bidrar till att förbättra den övergripande livskvaliteten i

⁹ KOM(2007) 424.

¹⁰ KOM(2007) 359.

¹¹ Beslut av rådet den 30 maj 2007 (2007/C 128/02) och kommissionen den 30 april 2007.

¹² Ett tema som betonades vid det informella möte för ministrarna med ansvar för jämställdhetsfrågor som hölls i oktober 2007 under det portugisiska ordförandeskapet i rådet.

samhället. Jämställdhet är ett väsentligt inslag i kvalitet i arbetet. Det gäller att dels undanröja ihållande skillnader på arbetsmarknaden, dels behandla alla aspekter på kvalitet i arbetet ur ett jämställdhetsperspektiv, inbegripet hälsofrågor och trivsel på arbetet.

- Insatserna för att undanröja skillnader i sysselsättning mellan män och kvinnor bör fortsätta och intensifieras inom ramen för den nya cykeln av den europeiska strategin för tillväxt och sysselsättning för att väsentligt minska skillnaderna när det gäller sysselsättning, arbetslöshet och lön samt segregering på arbetsmarknaden.
- Stödet för att förena arbete och familj bör intensifieras och inriktas på att göra såväl kvinnor som män delaktiga, i synnerhet genom innovativa och anpassningsbara villkor för arbete och ledighet som gör det lättare för män och kvinnor med ansvar för vårdbehövande anhöriga att stanna kvar på arbetsmarknaden och som bidrar till en jämnare fördelning av ansvaret för familj och hushåll.
- Fortbildning bör anordnas för att ge arbetstagarna bättre möjligheter att utvecklas och förverkliga sin potential under hela yrkeslivet. Syftet bör också vara att åstadkomma en jämn fördelning mellan kvinnor och män i beslutsfattande ställning.
- När det gäller frågor som rör hälsa och trivsel i arbetet och andra arbetsmiljöfrågor bör man beakta kvinnors och mäns specifika situation och problem.
- Man måste se till att strukturfonderna i största möjliga utsträckning bidrar till att stödja politiken för fler och bättre jobb.

3.2. Kvalitativa tjänster för att göra det lättare att förena arbete och familj

Möjligheten att förena arbete och familj¹³ är beroende av dels en modern arbetsorganisation som kombinerar flexibilitet och trygghet ur ett jämställdhetsperspektiv, dels tillgång till tillgängliga och kvalitativa tjänster till rimligt pris. Man har satsat på att bygga ut dessa tjänster och göra dem mer tillgängliga, i synnerhet barnomsorg och vård av anhöriga. De kvalitativa aspekterna kräver lika stor uppmärksamhet, vilket i synnerhet har framkommit vid kommissionens samråd om aktiv integration¹⁴.

- Satsningarna på utbyggnad och ökad tillgänglighet i fråga om omsorg av barn , i enlighet med Barcelonamålen¹⁵, och vårdbehövande anhöriga bör fortsätta och intensifieras. Samma uppmärksamhet bör ägnas dessa tjänsters kvalitet, inbegripet arbetstider.

¹³ Att förena arbete och familj är ett av de prioriterade temana i de tre presidenternas deklaration om jämställdhet i EU, som antogs efter det informella mötet för ministrarna med ansvar för jämställdhetsfrågor i maj 2007 under det tyska ordförandeskapet i rådet.

¹⁴ KOM(2007) 620.

¹⁵ Barnomsorg för 33 % av barnen i åldern 0–3 år och för 90 % av barnen i åldern 3 år – uppnådd skolålder senast 2010.

- Dessa tjänsters kvalitet bör stödjas genom fortbildning och förbättrade kvalifikationer för personalen samt genom en uppvärdering av dessa yrken.
- Kvaliteten på tjänster av allmänt intresse, särskilt i fråga om färdmedel, förvaltningar eller arbetsförmedling, bör säkerställas. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att se till att tillgången till sådana tjänster stämmer med arbetstiderna för heltidsarbetande män och kvinnor som har ansvar för vårdbehövande anhöriga.
- Man måste se till att strukturfonderna i största möjliga utsträckning bidrar till ökad tillgång och bättre kvalitet på tjänster som gör det lättare att kombinera arbete och familj.

3.3. Bekämpa stereotyper och stödja individuella val

Stereotyper utgör hinder för både mäns och kvinnors individuella val. De bidrar till ojämlikhet genom att de påverkar utbildnings- och yrkesval, fördelningen av ansvaret för familj och hushåll samt andelen kvinnor respektive män i beslutsfattande ställning. Sådana stereotyper kan också påverka hur individens arbete värdesätts. Undanröjandet av stereotyper är en av prioriteringarna i färdplanen och de europeiska arbetsmarknadsparternas åtgärdsram för jämställdhet.

- Insatserna för att bekämpa könsstereotyper måste sättas in redan i småbarnsåldern och man bör då främja beteendemodeller som främjar individuella utbildningsval och stöder jämställdhet, även när det gäller fördelningen av ansvaret för familj och hushåll.
- Kulturella hinder måste undanröjas för att underlätta kvinnors och mäns tillträde till icke-traditionella yrken, inbegripet beslutsfattande poster, och till fulla stödja individuella val.
- Inställningen till fortbildning, yrkesutveckling och yrkesrådgivning bör vara fri från alla stereotyper. Fackmän inom utbildning och yrkesrådgivning bör vara medvetna om frågan.
- Medier av alla slag bör mobiliseras för att bekämpa stereotypa bilder av kvinnor och män och främja en verklighetstrogen bild av deras kompetens.

3.4. Institutionella mekanismer till stöd för politiska åtaganden och tillämpning av lagstiftningen

Tydliga åtaganden för att stödja jämställdhet har gjorts på högsta politiska nivå av kommissionen, Europeiska rådet och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. I färdplanen läggs stor vikt vid god styrning för att få fram effektiva verktyg för att genomföra åtagandena.

- Det är viktigt att utveckla verktyg för utbildning och genomförande som ger de berörda aktörerna möjlighet att integrera ett jämställdhetsperspektiv på sina respektive kompetensområden, även när det gäller att utvärdera hur politiken påverkar kvinnor respektive män. Man måste också se till att de befintliga verktygen används effektivt, bland annat de handböcker för integrering av ett

jämställdhetsperspektiv i sysselsättningspolitiken som utarbetats av kommissionen¹⁶.

- Det är nödvändigt att utveckla kapaciteten hos de främsta aktörerna och organen på jämställdhetsområdet, så att de har den kompetens, de verktyg och de resurser som krävs för att genomföra politiken.
- Vid genomförandet och uppföljningen av politiken ska man använda kvantitativa och kvalitativa indikatorer samt konsupplade statistiska uppgifter som är tillförlitliga, jämförbara och aktuella.

4. SLUTSATSER

För att skapa effektiv jämställdhet i såväl kvantitativt som kvalitativt hänseende uppmanas Europeiska rådet att begära att medlemsstaterna i samarbete med arbetsmarknadens parter och det civila samhället vidtar åtgärder för att möta de utmaningar som beskrivs ovan. Mot bakgrund av denna rapport bör särskild uppmärksamhet ägnas åt följande:

- Ökad sysselsättning och bättre kvalitet i arbetet för kvinnor inom ramen för den nya cykeln av den europeiska strategin för tillväxt och sysselsättning.
- Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla dimensioner av kvalitet i arbetet.
- Ökat utbud och bättre kvalitet på tjänster som gör det lättare för både kvinnor och män att förena arbete och familj.
- Bekämpa stereotyper inom utbildning, sysselsättning och medier samt lyfta fram männens roll i jämställdhetsarbetet.
- Utarbeta verktyg för konsekvensanalys av politiska riktlinjer och åtgärder ur ett jämställdhetsperspektiv.

¹⁶

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

ANNEX

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

Employment rates

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

Unemployment rates

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

Part-time work

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

Reconciliation of professional, private and family life

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

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

Education

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

Segregation

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

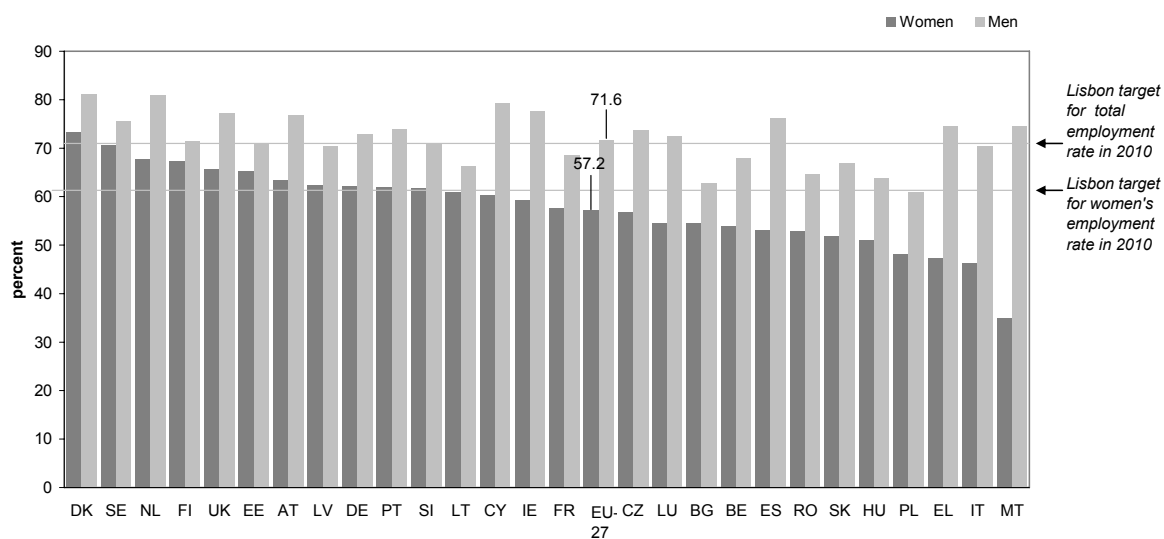
Decision-making

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

At risk of poverty rate for older people

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

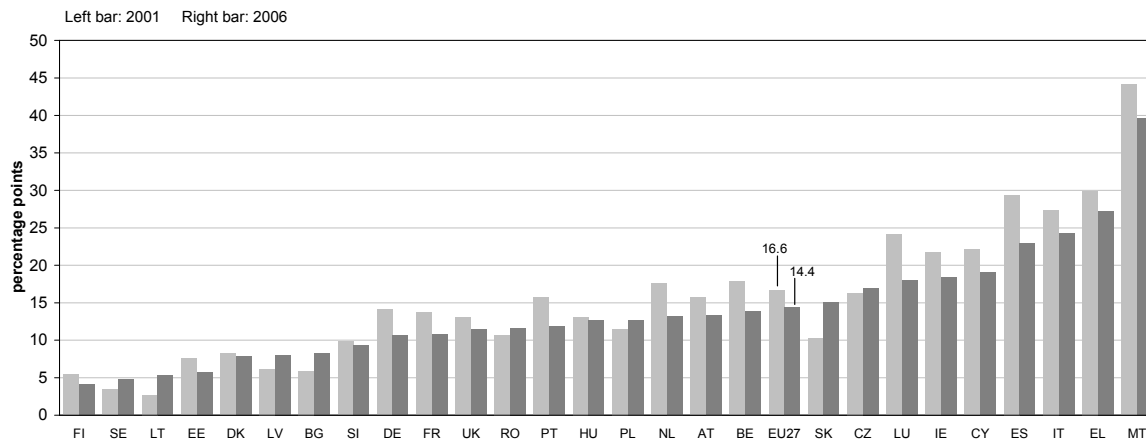
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

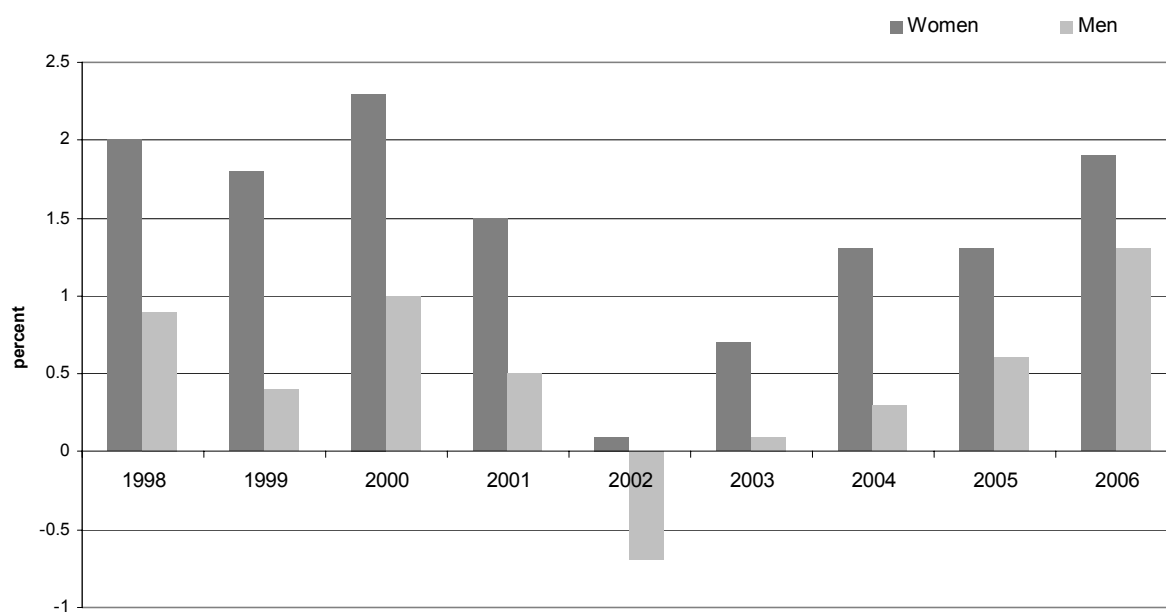
(Difference between men's and women's employment rates)



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

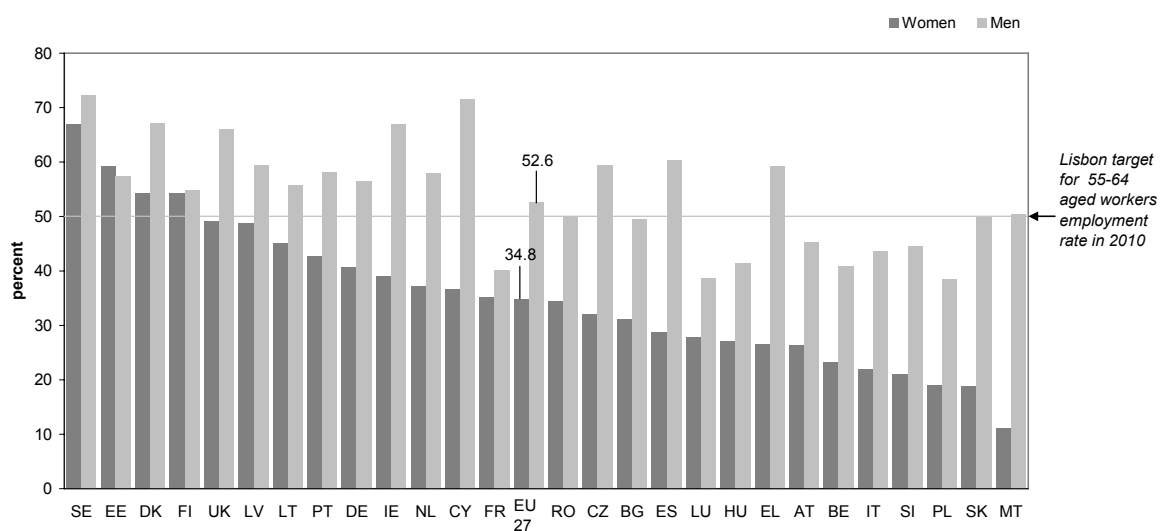
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



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

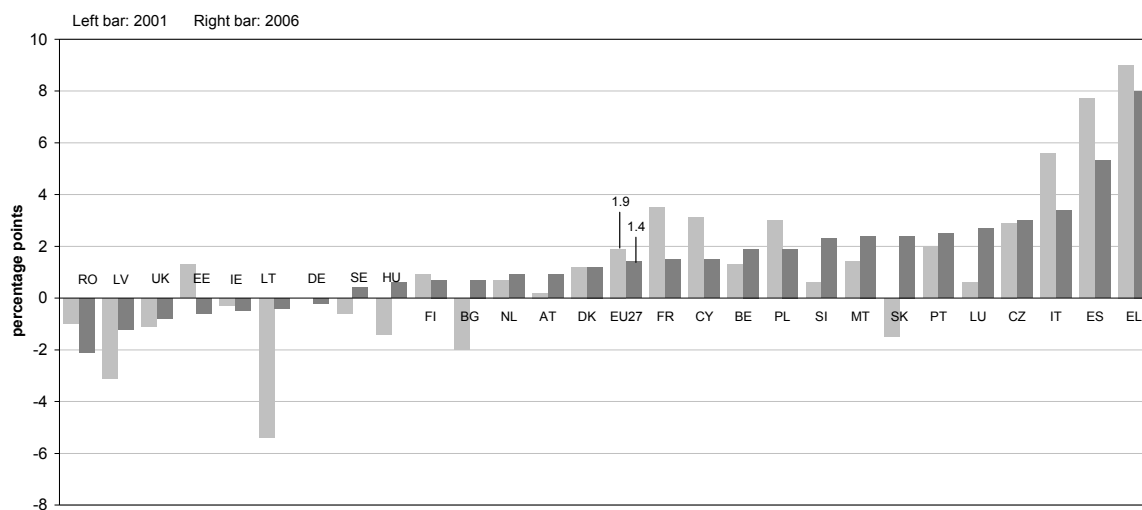
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

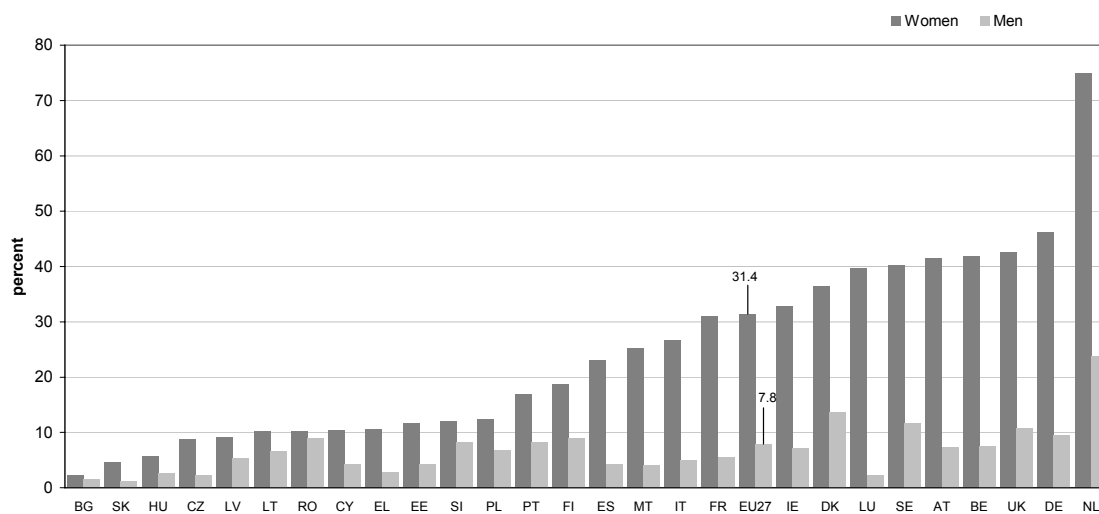
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

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

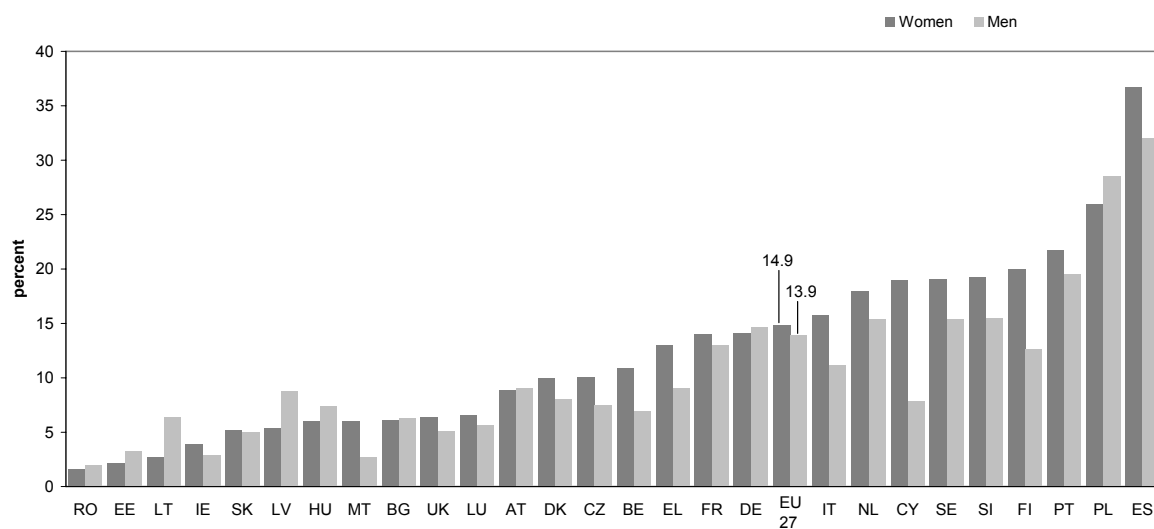
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

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

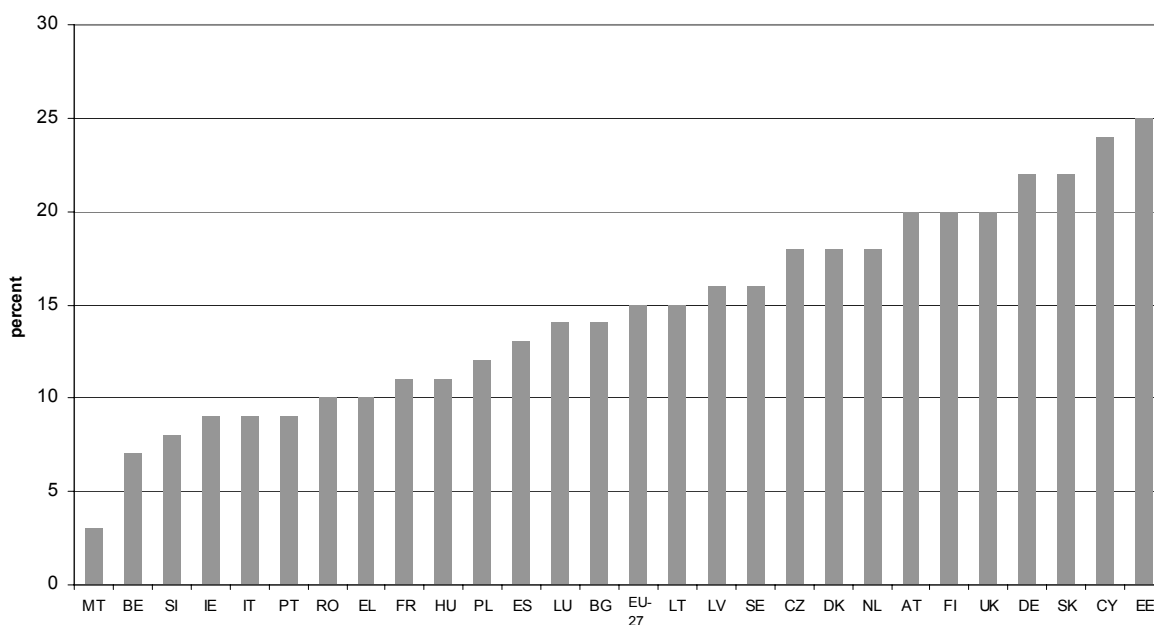
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

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

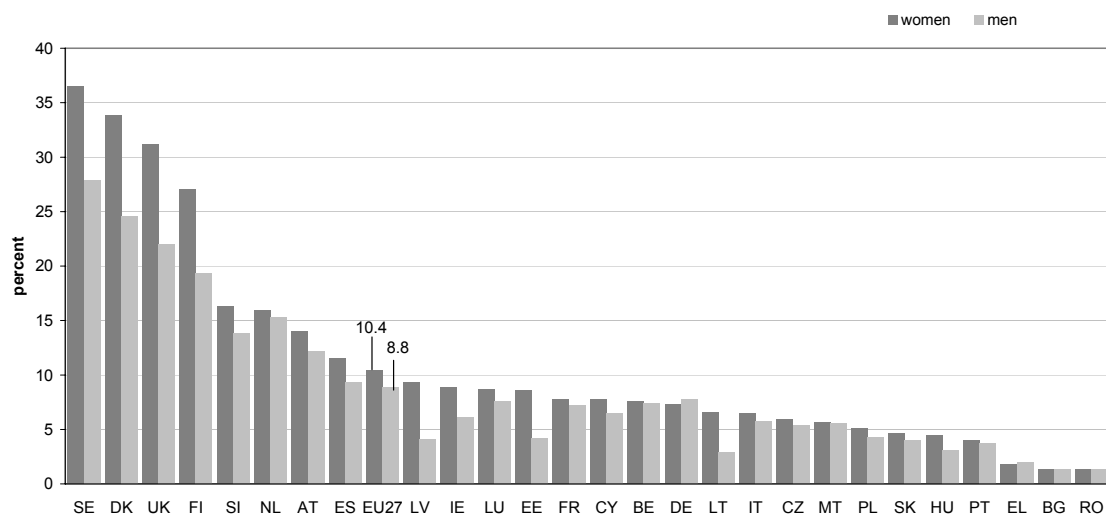


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

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

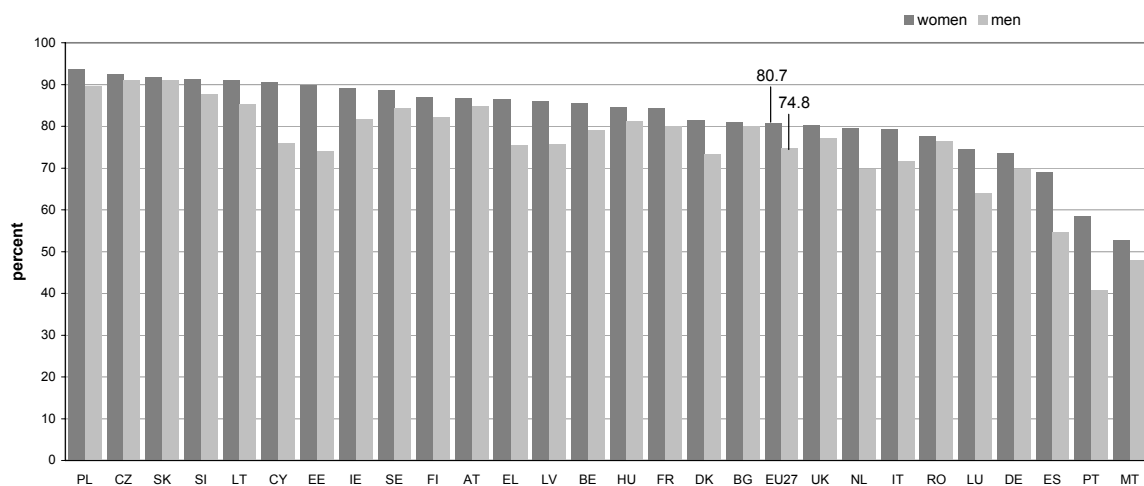
Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006



Source: Eurostat, Labour force Survey

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

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

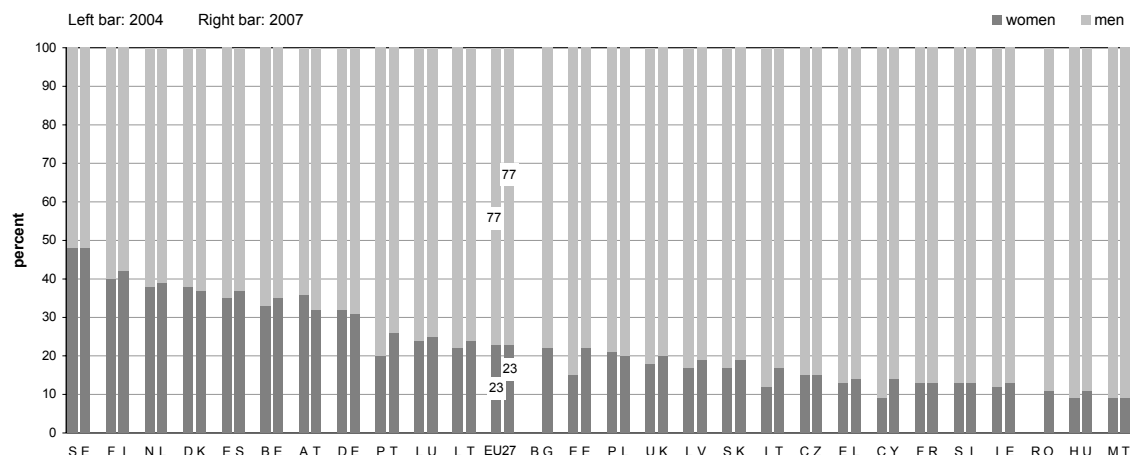


Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.

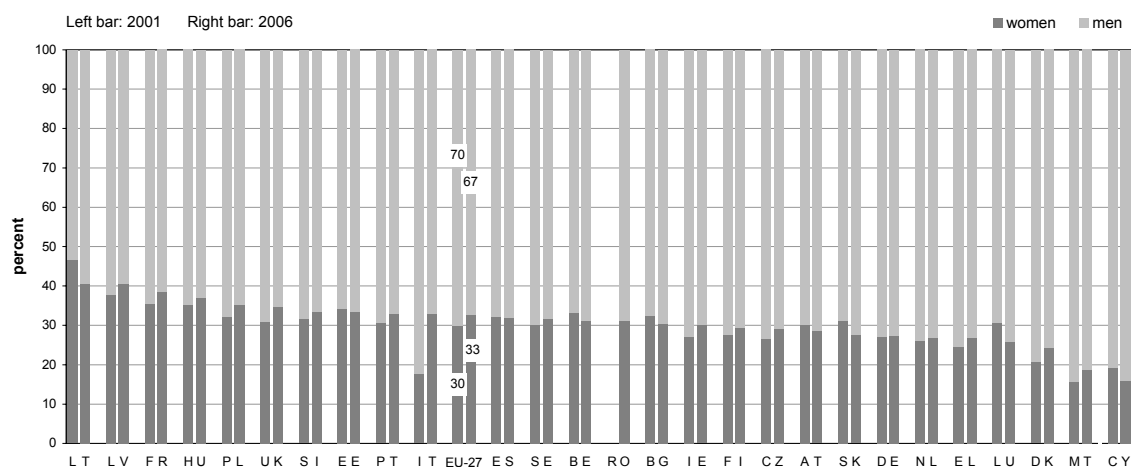
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



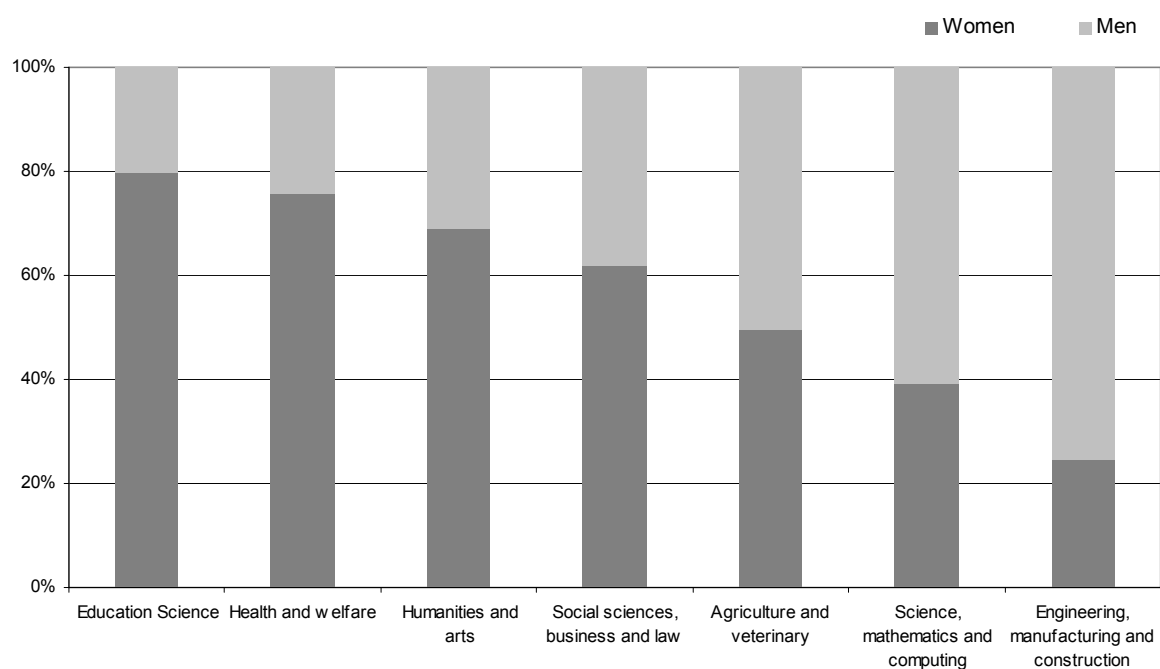
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

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



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

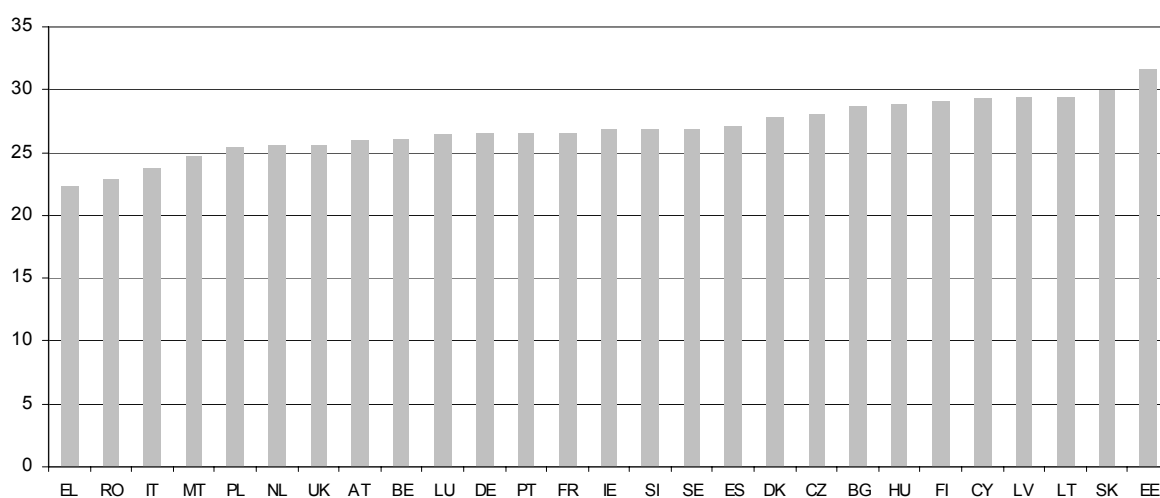
Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

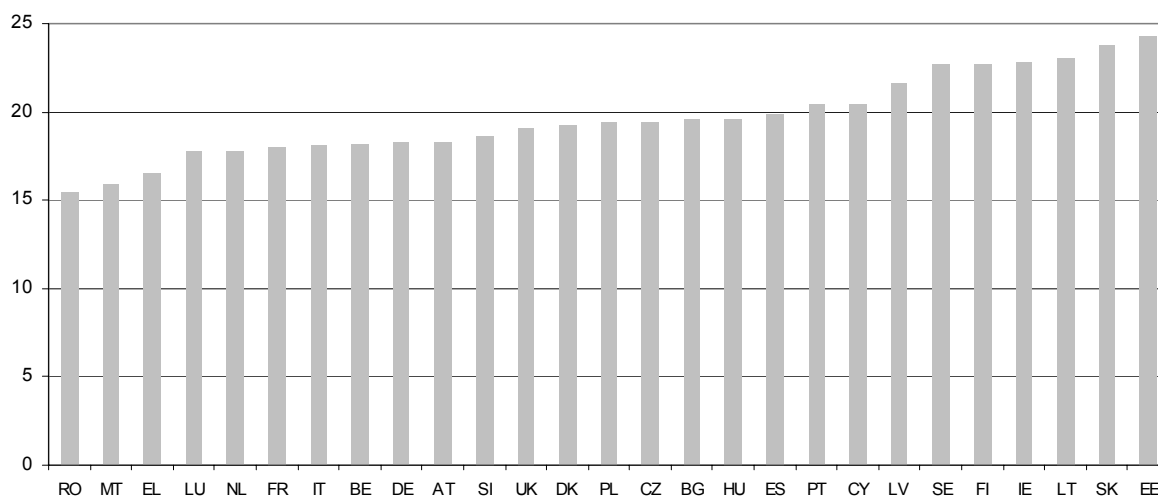
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



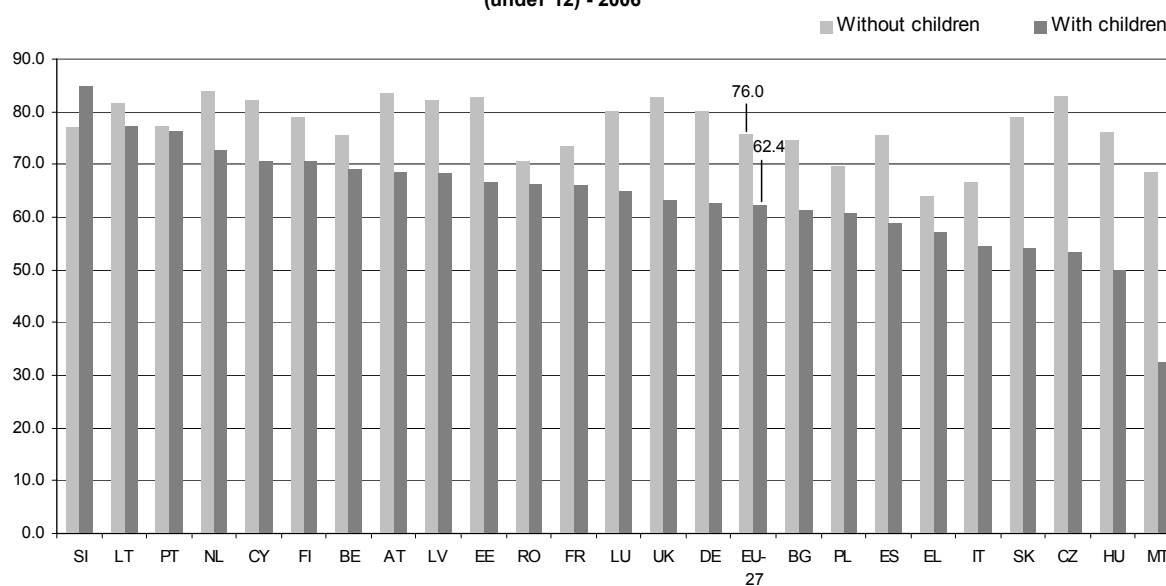
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



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

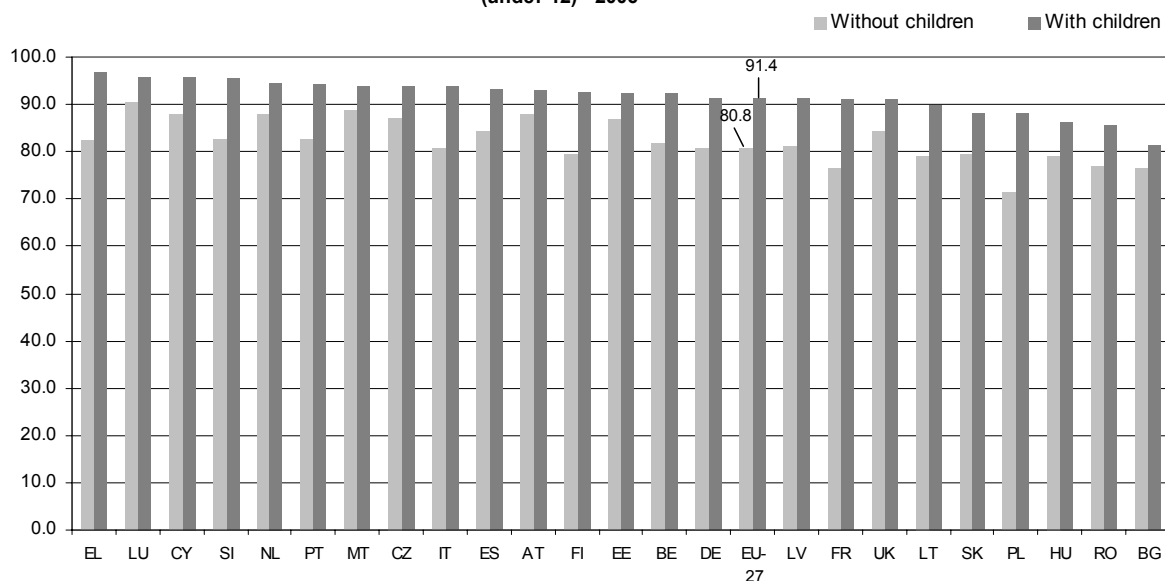
Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2006



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

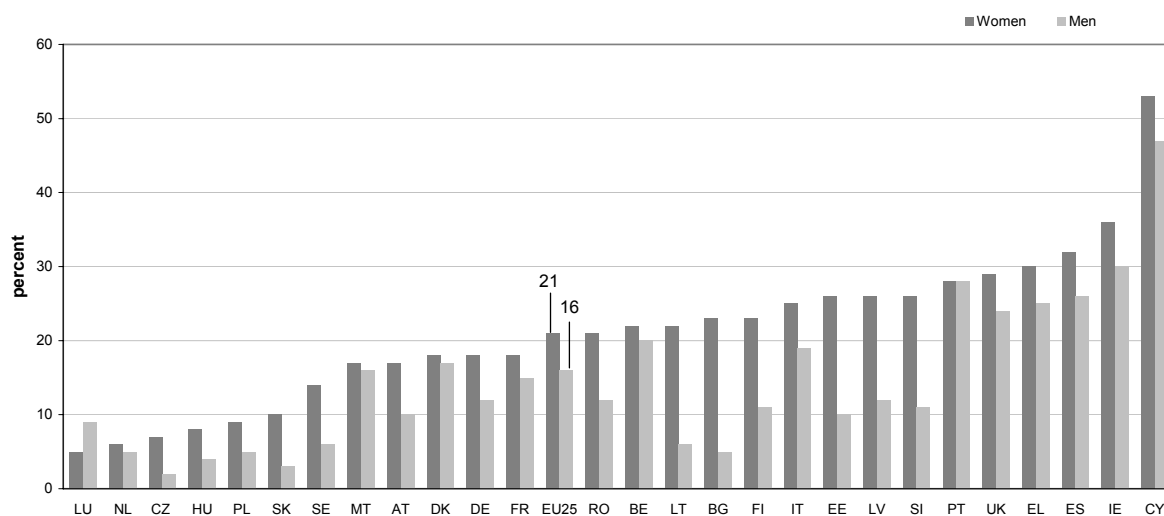
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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



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

At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ 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).