



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 23.1.2008
KOM(2008) 10 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Ligestilling mellem kvinder og mænd - 2008

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Vigtigste ændringer.....	3
2.1.	Forskelle mellem kvinder og mænd.....	3
2.2.	Udviklingen inden for politik og lovgivning	5
3.	Strategiske udfordringer og retningslinjer	6
3.1.	Kvalitetsjob til fremme af ligestilling, for så vidt angår økonomisk uafhængighed....	7
3.2.	Kvalitetsserviceydelser til støtte for forening af arbejdsliv og privatliv.....	7
3.3.	Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre, støtte til individuelle valg	8
3.4.	Institutionelle mekanismer som støtte for politiske tilsagn og gennemførelse af lovgivning	9
4.	Konklusioner.....	9
	BILAG.....	10

1. INDLEDNING

Ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union. Fællesskabet og medlemsstaterne har ved fælles indsats markant ændret mænds og kvinders situation i EU på en række områder. For eksempel er kvinderne i stigende grad kommet ud på arbejdsmarkedet, og kvindernes uddannelsesniveau er i dag højere end mændenes. Der er imidlertid stadig en række udfordringer tilbage. Der er uden tvivl sket kvantitative fremskridt, så fremover er der navnlig behov for en indsats for at styrke det kvalitative aspekt af ligestillingen. Det er hovedbudskabet i denne beretning.

2007 blev året, hvor en lang række foranstaltninger fra Europa-Kommissionens køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd fra 2006 og Det Europæiske Råds ligestillingspakt blev iværksat. Alle disse foranstaltninger har som fælles mål at opnå reel ligestilling mellem kvinder og mænd, såvel ud fra kvantitative som kvalitative aspekter. Endvidere har Kommissionen bidraget til at opstille fælles principper for flexicurity¹, bl.a. for at støtte oprettelsen af flere og bedre job. Året har ligeledes været præget af en række festligheder og begivenheder af betydning for politikken for ligestilling mellem kvinder og mænd: 50-års-dagen for EU-politikken for ligestilling mellem kvinder og mænd, det europæiske år for lige muligheder for alle, 10-års-dagen for undertegnelsen af Amsterdamtraktaten, som udgør grundlaget for den europæiske beskæftigelsesstrategi og en integreret strategi for ligestilling i EU-politikkerne.

Denne femte årsberetning om ligestilling mellem kvinder og mænd, der er udarbejdet i samarbejde med medlemsstaterne på anmodning fra Det Europæiske Råd af stats- og regeringschefer, er den første, som dækker det udvidede EU med 27 medlemsstater. Den Europæiske Unions øgede mangfoldighed kan udgøre nye udfordringer for ligestillingspolitikkerne. Udvidelsen med nye medlemsstater vidner imidlertid om deres tiltrædelse af Den Europæiske Unions grundlæggende værdier og deres engagement i fortsættelsen af EU's grundlæggende opgaver, herunder gennemførelsen af ligestilling mellem kvinder og mænd.

2. VIGTIGSTE ÆNDRINGER

2.1. Forskelle mellem kvinder og mænd

Et strategisk mål om flere og bedre job står højt på den europæiske Lissabondagsorden for vækst og beskæftigelse. Selvom der de sidste ti år uomtvisteligt er kommet flere kvinder i arbejde, er der stadig behov for en kvalitetsforbedring.

Kvindens beskæftigelse har været den vigtigste faktor i den fortsatte vækst i beskæftigelsen i EU i løbet af de seneste år. Mellem 2000 og 2006 voksede beskæftigelsen i EU-27 med ca. 12 mio. mennesker, heraf over 7,5 mio. kvinder. Kvindernes **beskæftigelsesfrekvens** er hvert år blevet øget for i 2006 at nå op på

¹ KOM(2007) 359.

57,2 %, 3,5 % over niveauet for 2000, hvilket bringer målet om at nå op på 60 % i 2010 inden for rækkevidde. I samme periode voksede mændenes beskæftigelsesfrekvens med under 1 %. Blandt **arbejdstagere over 55 år** øgedes beskæftigelsesfrekvensen hos kvinderne ligeledes hurtigere end hos mændene og nåede op på 34,8 %, svarende til 7,4 % over niveauet for 2000. **Arbejdsløshedsprocenten** blandt kvinderne nåede i samme tidsrum ned på 9 %, hvilket er det laveste niveau i 10 år.

Denne positive udvikling har medført, at **forskellen i beskæftigelsesfrekvens** mellem kvinder og mænd er blevet nedbragt betydeligt, nemlig fra 17,1 % i 2000 til 14,4 % i 2006. At der fortsat er en forskel i beskæftigelsesfrekvens, også blandt de unge (6 % hos de 15-24-årige), giver anledning til bekymring, navnlig i betragtning af de unge kvinders større udbytte af skolegang og universitetsuddannelse. Denne forskel synes endvidere at blive større med alderen og toppe på 17,8 % hos arbejdstagere over 55 år.

Der er fortsat en række problematiske aspekter ved kvindernes kvalitet i arbejdet. Ligestilling mellem kvinder og mænd er en af de dimensioner af kvalitet i arbejdet, som Kommissionen har påpeget². Indikatorer som løn, kønsopdeling på arbejdsmarkedet og kvinder i lederstillinger har i en årrække ikke vist nogen nævneværdig udvikling. **Lønforskellen** har således ligget stabilt på 15 % siden 2003 og er kun faldet med 1 % siden 2000. Den **sektorspecifikke og beskæftigelsesmæssige opdeling** på køn er ikke dalende, og tilmed voksende i visse lande, hvilket er tegn på, at kvinder, som for nyligt er kommet ud på arbejdsmarkedet, har søgt mod sektorer og erhverv, hvor kvinder allerede var stærkt repræsenteret. Procentsatsen for **kvindelige erhvervsledere** stagnerer på 33 %, inden for politik vokser den meget langsomt og ligger kun på 23 % for de nationale politikeres vedkommende og 33 % for EU-politikernes vedkommende.

Endvidere kan der inden for alle andre aspekter af kvalitet i arbejdet, f.eks. for så vidt angår **forening af arbejdsliv og privatliv**, arbejdsvilkår, hvor arbejdstageres kompetence ikke udnyttes fuldt ud, eller vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, fortsat findes forskelle mellem kvinder og mænd. Herom vidner det drastiske fald i beskæftigelsesfrekvensen hos kvinder med små børn (-13,6 % i gennemsnit), hvorimod den vokser hos mændene. Således ligger beskæftigelsesfrekvensen hos kvinder med små børn kun på 62,4 %, hvorimod den hos mændene ligger på 91,4 %, svarende til en forskel på 29 %. Over tre fjerdedele af de arbejdstagere, der er på deltid, er kvinder (76,5 %), hvilket svarer til hver tredje kvinde, men mindre end hver tiende mand. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er ligeledes mere almindelige hos kvinderne (15,1 %, hvilket er 1 % mere end hos mændene).

Med andre ord ser det ud til, at den betydelige indsats, der er gjort i forbindelse med den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse for at opnå "flere og bedre job" til kvinderne, i højere grad har båret frugt, for så vidt angår kvantitet end kvalitet.

Også på det **sociale** område er der stadig forskelle, som afspejler forskellene på arbejdsmarkedet. Langtidsledighed er således væsentlig mere almindelig hos kvinder

² KOM(2001) 313.

(4,5 %) end hos mænd (3,5 %). Kvindernes kortere, langsommere og mindre fortjenstgivende karriereforløb har ligeledes indflydelse på deres fattigdomsrisiko, hvilket navnlig gælder kvinder over 65 år (21 %, svarende til 5 % mere end hos mændene).

2.2. Udviklingen inden for politik og lovgivning

Køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd³ har givet EU-politikken på dette område en saltvandsindsprøjtning. Kommissionen sikrer opfølgning af gennemførelse og planlægning af foranstaltninger i forbindelse med køreplanen i et detaljeret, årligt **arbejdsprogram**⁴. Heri anføres bl.a., at der er sket væsentlige fremskridt i retning af at integrere et ligestillingsperspektiv i EU's politikker, navnlig på de i køreplanen omfattede prioriterede områder.

Foreningen af arbejdsliv, privatliv og familieliv er et centralt element i ligestillingen mellem kvinder og mænd og et prioriteret indsatsområde i køreplanen. Det er også en væsentlig faktor, for så vidt angår kvalitet i arbejdet. Kommissionen lancerede ultimo 2006 en **formel høring af arbejdsmarkedets parter**⁵ på EU-plan om en mulig kurs for en fællesskabsindsats på området med henblik på at forbedre eller supplere den eksisterende ramme. Høringen afslørede, at arbejdsmarkedets parter er enige om, at det er nødvendigt at iværksætte foranstaltninger, navnlig for at opfordre mænd til i højere grad at påtage sig ansvar for familielivet. Den 30. maj 2007 lancerede Kommissionen anden fase⁶ af høringen om indholdet af eventuelle forslag på området. Disse vedrørte bl.a. en forbedring af bestemmelserne vedrørende barselsorlov og forældreorlov og indførelsen af nye former for orlov (fædreorlov, orlov i forbindelse med adoption eller pasning af plejekrævende familiemedlemmer) og andre ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger. Efter at have analyseret svarene kan Kommissionen i givet fald fremsætte forslag til forbedring af den nuværende lovgivningsmæssige ramme under hensyntagen til indledning af eventuelle forhandlinger arbejdsmarkedets parter imellem og resultaterne af de nødvendige konsekvensanalyser.

Endvidere har Kommissionen givet sin støtte⁷ til **den europæiske alliance for familier**, der blev lanceret på Det Europæiske Råds forårsmøde, og som kommer til at bestå af en platform for udveksling om og kendskab til familievenlige politikker og god praksis i medlemsstaterne, der skal imødekomme de udfordringer, som ligger i den demografiske ændring.

Lovgivningen har altid spillet en central rolle i de fremskridt, der er gjort i retning af ligestilling mellem kvinder og mænd. For så vidt angår lovgivning om **ligebehandling**, er de indledte overtrædelsesprocedurer for manglende gennemførelse af direktiv 2002/73⁸ afsluttet, undtagen i et tilfælde, hvor det kun er

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 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

blevet delvist gennemført. Der er i øjeblikket ved at blive udarbejdet en analyse af, hvorvidt de nationale gennemførelsesforanstaltninger er i overensstemmelse med direktivet. Den første fase af den i artikel 226 i EF-traktaten omhandlede procedure blev lanceret i 2007. Denne kontrol af medlemslandenes nationale lovgivnings overensstemmelse med direktivet fortsætter i 2008.

Trods visse fremskridt er der stadig betydelige forskelle mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, som udgør hindringer for målet om ligestilling, for så vidt angår økonomisk uafhængighed. Kommissionen har især vist sit engagement i at sætte alle sejl til for at bekæmpe **kønsbestemte lønforskelle** i en meddelelse, der blev vedtaget den 18. juli 2007⁹. Det drejer sig bl.a. om at udvikle analysekapaciteten for fænomenet, der fortsat er komplekst, og som der mangler forståelse for, med henblik på at nå frem til målrettede indsatsområder og udpege mulige forbedringer af den eksisterende lovmæssige ramme. Endvidere bliver der behov for en samordnet indsats, bl.a. som led i den nye etape af den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse og de fælles principper for flexicurity¹⁰, for at fjerne alle de resterende forskelle på arbejdsmarkedet.

Oprettelsen af **Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder** er skredet fremad med aktiv støtte fra Kommissionen. Med udnævnelsen af bestyrelsesmedlemmer¹¹ fik instituttet sit beslutningsorgan. Instituttet skal yde en betydelig teknisk støtte i forbindelse med ligestillingspolitikken.

3. STRATEGISKE UDFORDRINGER OG RETNINGSLINJER

I overensstemmelse med den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse er en forbedring af kvaliteten i arbejdet af afgørende betydning såvel for arbejdstagernes trivsel som for at opnå øget produktivitet og beskæftigelse. Den etape, som netop er afsluttet, har været præget af en stadig forøgelse af kvindernes beskæftigelsesfrekvens, men fremskridtet har været mindre markant ud fra et kvalitativt synspunkt. Kønsforskellene er stadig betydelige, navnlig forskelle i arbejdsvilkår mellem kvinder og mænd (bl.a. deltidsarbejde, tidsbegrænsede kontrakter, job af dårligere kvalitet og til mindre løn), der findes fortsat en horisontal og vertikal opdeling af arbejdsmarkedet, som øges i visse lande, og lønforskellen mindskes ikke.

Der skal gøres en større indsats for at opnå "flere kvalitetsjob" under hensyntagen til betydningen af at anvende en flexicurity-tilgang og betragte den differentierede indvirkning af beskæftigelsespolitikker på kvinder og mænd i livscyklussen. Denne tilgang skal inddrage såvel arbejdets iboende kvalitet som alle andre aspekter, der har indvirkning på det, som f.eks. udvikling af infrastruktur, der giver alle adgang til arbejdsmarkedet og mulighed for at blive der, eller mulighed for at opnå et drømmejob og foretage personlige valg, der trodser stereotype forestillinger. Det er også væsentligt at have de institutioner, der er nødvendige for en god regeringsførelse og for en effektiv gennemførelse af de politiske forpligtelser.

⁹ KOM(2007) 424.

¹⁰ KOM(2007) 359.

¹¹ Rådets afgørelse af 30.5.2007 (2007/C 128/02) og Kommissionens afgørelse af 30.4.2007.

3.1. Kvalitetsjob til fremme af ligestilling, for så vidt angår økonomisk uafhængighed

Den kvantitative forbedring af beskæftigelsen skal gå hånd i hånd med den kvalitative¹². Kvalitetsjob tiltrækker arbejdstagere, giver dem mulighed for fuldt ud at udnytte deres produktive potentiale og bidrager til at forbedre samfundets globale livskvalitet. Ligestilling mellem kvinder og mænd er af væsentlig betydning for kvalitet i arbejdet. Det drejer sig både om at fjerne de forskelle, som fortsat findes på arbejdsmarkedet, og at behandle alle dimensioner af kvalitet i et kønsperspektiv, også for så vidt angår spørgsmål om sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

- Bestræbelserne på at fjerne forskelle mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen skal fortsættes og intensiveres som led i den nye fase af den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse med henblik på væsentligt at nedbringe forskellene inden for beskæftigelse, arbejdsløshed, løn og kønsopdeling på arbejdsmarkedet.
- Støtten til forening af arbejdsliv og privatliv burde intensiveres og inddrage både mænd og kvinder, bl.a. ved innovative og fleksible arbejds- og orlovsvilkår, som understøtter deltagelse og vedbliven på arbejdsmarkedet for mænd og kvinder med ansvar for plejekrævende personer og opfordrer til en bedre fordeling af de hjemlige og familiemæssige opgaver i overensstemmelse med princippet om fælles ansvar.
- Der bør sikres faglig videreuddannelse af arbejdstagerne, så de udvikler sig og deres potentiale udnyttes fuldt ud gennem hele deres livscyklus, og arbejdes hen imod en ligelig fordeling af de to køn på de ledende poster.
- Der bør i tilgangen til spørgsmål om sundhed og trivsel på arbejdspladsen og kvalitet i arbejdsmiljøet tages hensyn til kvinders og mænds specifikke situation og problemer.
- Man skal sikre sig, at strukturfondenes potentiale fuldt ud stilles til rådighed som støtte for politikker til forbedring af såvel det kvantitative som det kvalitative aspekt af arbejdet.

3.2. Kvalitetsserviceydelser til støtte for forening af arbejdsliv og privatliv

Muligheden for at forene arbejdsliv og privatliv¹³ afhænger både af en moderne arbejdstilrettelæggelse, som kombinerer fleksibilitet og sikkerhed i et kønsperspektiv, og af, om der er tilgængelige og prismæssigt overkommelige kvalitetstjenesteydelser til rådighed. Der er blevet gjort en betydelig indsats for at stille disse tjenester til rådighed og gøre dem mere tilgængelige, navnlig børnepasning og pasning af

¹² Dette understregedes på det uformelle møde for ministre med ansvar for ligestillingsspørgsmål i oktober 2007 under det portugisiske formandskab for Rådet.

¹³ Foreningen af arbejdsliv og privatliv udgør et af de prioriterede temaer, som der peges på i erklæringen fra formandskabstrioen om ligestilling mellem kønnene i EU, der blev vedtaget som afslutning på et uformelt møde mellem ministre med ansvar for ligestillingsspørgsmål i maj 2007 i forbindelse med det tyske formandskab for Rådet.

*plejkrævende personer. De kvalitative aspekter kræver en lignende indsats, hvilket bl.a. kom frem ved Kommissionens høring om aktiv integration*¹⁴.

- Bestræbelserne på at stille børnepasning til rådighed og gøre den tilgængelig i overensstemmelse med Barcelonamålsætningerne¹⁵ og ligeledes pasning af plejkrævende personer bør fortsættes og intensiveres, samtidig med at man interesserer sig for kvaliteten af disse tjenester, også hvad arbejdstider angår.
- Tjenesternes kvalitet bør sikres ved, at personalet videreuddannes og får forøget sine kvalifikationer, og ved værdiansættelsen af disse job.
- Kvaliteten i tjenester i offentlighedens interesse, herunder transport, administration og arbejdsformidling, bør sikres. Der bør lægges særlig vægt på, at disse tjenester er til rådighed på tidspunkter, som er forenelige med fuldtidsarbejde for mænd og kvinder med ansvar for plejkrævende personer.
- Man skal sikre sig, at strukturfondenes potentiale fuldt ud stilles til rådighed som støtte til forbedring af tilgængeligheden og kvaliteten af disse tjenester, så man fremmer en bedre forening af arbejdsliv og familieliv for alle.

3.3. Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre, støtte til individuelle valg

Fastlåste kønsrollemønstre udgør hindringer for mænds og kvinders frie valg. De bidrager til fortsat manglende ligestilling, fordi de påvirker valg af uddannelsesforløb, erhvervsuddannelse og beskæftigelse, deltagelse i de hjemlige og familiemæssige arbejdsopgaver og fordelingen på ledende poster. De kan ligeledes påvirke værdiansættelsen af den enkeltes arbejde. En af prioriteterne i køreplanen og de europæiske arbejdsmarkedsparters handlingsplan for ligestilling er at få afskaffet dem.

- Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre skal indledes, fra børnene er helt små, og bør fremme en adfærd, som lægger vægt på individuelle valg af uddannelsesforløb og støtter ligestilling mellem kvinder og mænd, også i fordelingen af de hjemlige og familiemæssige arbejdsopgaver.
- Det er nødvendigt at fjerne de kulturelle hindringer for at fremme kvinders og mænds adgang til utraditionelle fag, herunder for så vidt angår ledende stillinger, og fuldt ud at støtte individuelle valg.
- Tilgangen til livslang uddannelse, faglig videreuddannelse og erhvervsvejledning bør være fordomsfri. Fagfolk på disse områder bør orienteres herom.
- Medier af alle slags skal tilknyttes bestræbelserne på at udrydde fastlåste kønsrollemønstre og fremme et realistisk billede af kvinders og mænds kompetence.

¹⁴ KOM(2007) 620.

¹⁵ Dækning af 33 % af børnene fra 0 til 3 år og 90 % af børnene fra 3 år til skolealderen inden 2010.

3.4. Institutionelle mekanismer som støtte for politiske tilsagn og gennemførelse af lovgivning

Der er givet klare tilsagn om støtte til ligestilling mellem kvinder og mænd på højeste politiske plan fra Kommissionens, Det Europæiske Råds og de europæiske arbejdsmarkedsparters side. Køreplanen tillægger god regeringsførelse stor betydning, da dette er en forudsætning for iværksættelse af effektive midler til gennemførelse af disse tilsagn.

- Det er vigtigt at udvikle uddannelses- og gennemførelsesværktøjer, som gør det muligt for alle de berørte parter at integrere kønsaspektet på deres respektive kompetenceområder, herunder i evalueringen af politikernes specifikke indvirkning på kvinder og mænd. Det er ligeledes af betydning at sørge for en effektiv udnyttelse af de eksisterende værktøjer, som f.eks. manualer til integrering af kønsaspektet i Kommissionens beskæftigelsespolitikker¹⁶.
- Det er afgørende at udbygge kapaciteten hos de vigtigste aktører og organer, som arbejder med ligestilling mellem kvinder og mænd, så de er i besiddelse af den kompetence, de instrumenter og ressourcer, der er nødvendige for at gennemføre deres politikker.
- Gennemførelsen og opfølgningen af politikkerne skal sikres ved såvel kvantitative som kvalitative indikatorer og kønsopdelte statistikker, som er pålidelige, sammenlignelige og rettidigt udarbejdet.

4. KONKLUSIONER

For at opnå reel ligestilling mellem kvinder og mænd såvel ud fra et kvantitativt som et kvalitativt perspektiv henstilles det til Det Europæiske Råd indtrængende at anmode medlemsstaterne om at tage de ovenfor beskrevne udfordringer op i samarbejde med arbejdsmarkedsparterne og civilsamfundet. I lyset af denne beretning bør der lægges særlig vægt på:

- at øge såvel det kvantitative som det kvalitative aspekt af kvindernes beskæftigelse i den nye fase af den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse
- at integrere et kønsaspekt i alle dimensioner af kvalitet i arbejdet
- at videreudvikle såvel udbuddet som kvaliteten af de tjenesteydelser, der skaber mulighed for at forene arbejdsliv og privatliv både for mænd og kvinder
- at udrydde fastlåste kønsrollemønstre i uddannelsesforløb, beskæftigelse og medier og fremhæve mænds rolle i forbindelse med fremme af ligestilling
- at udvikle redskaber til konsekvensanalyse af politikkerne ud fra et kønsperspektiv.

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.

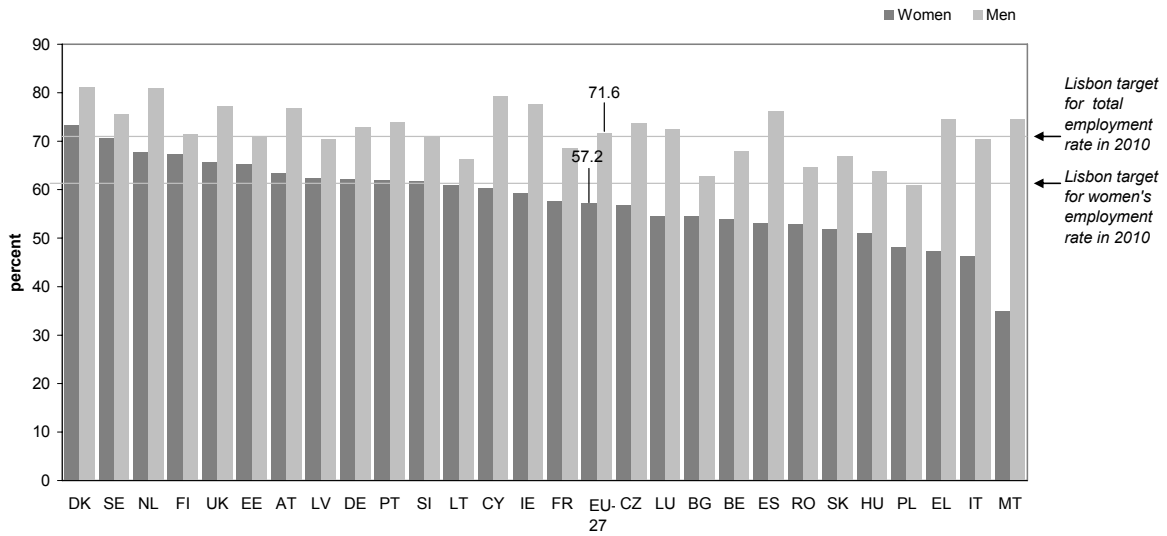
Decision-making

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

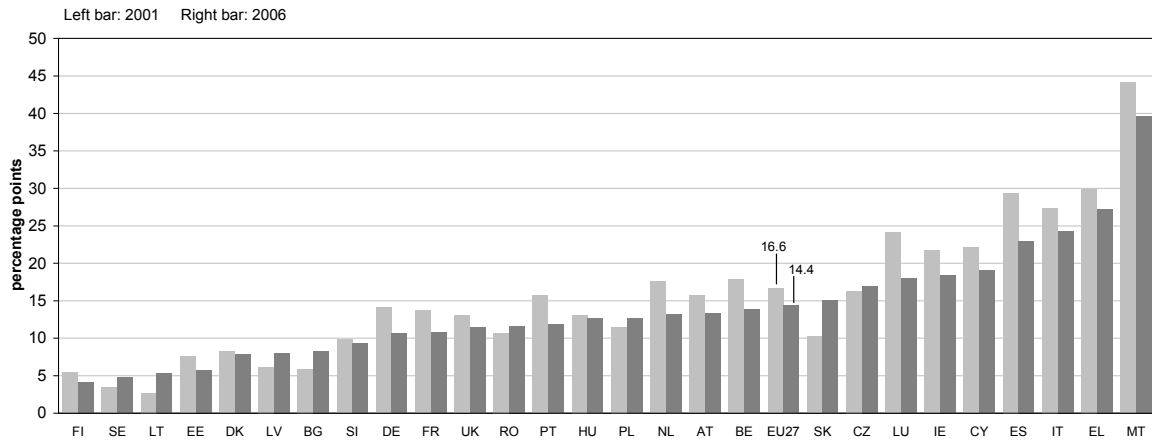
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

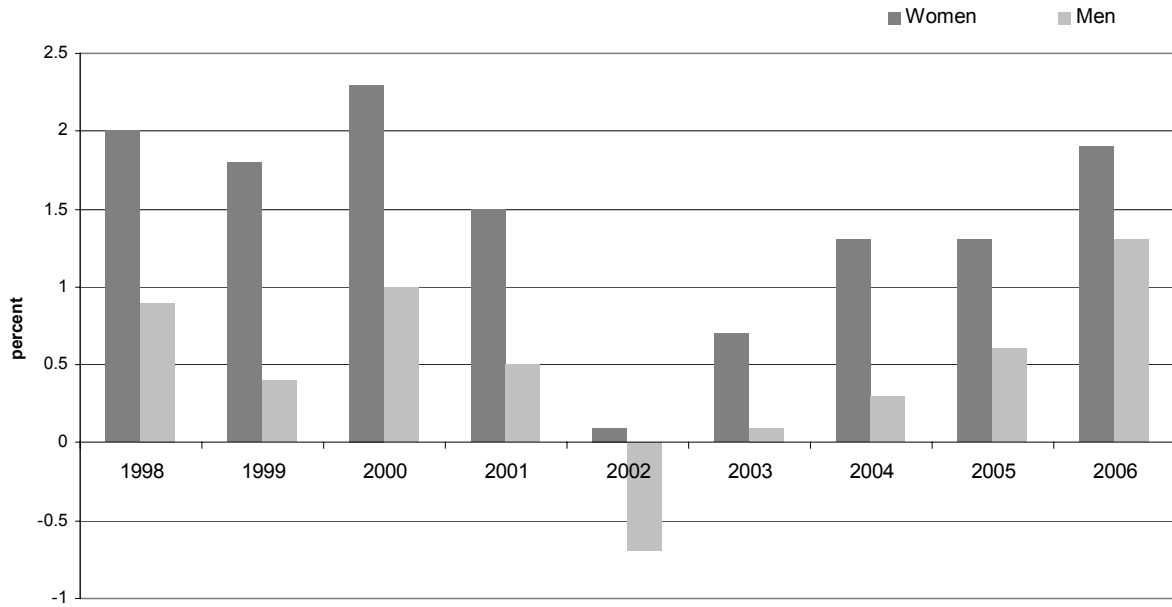
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)



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

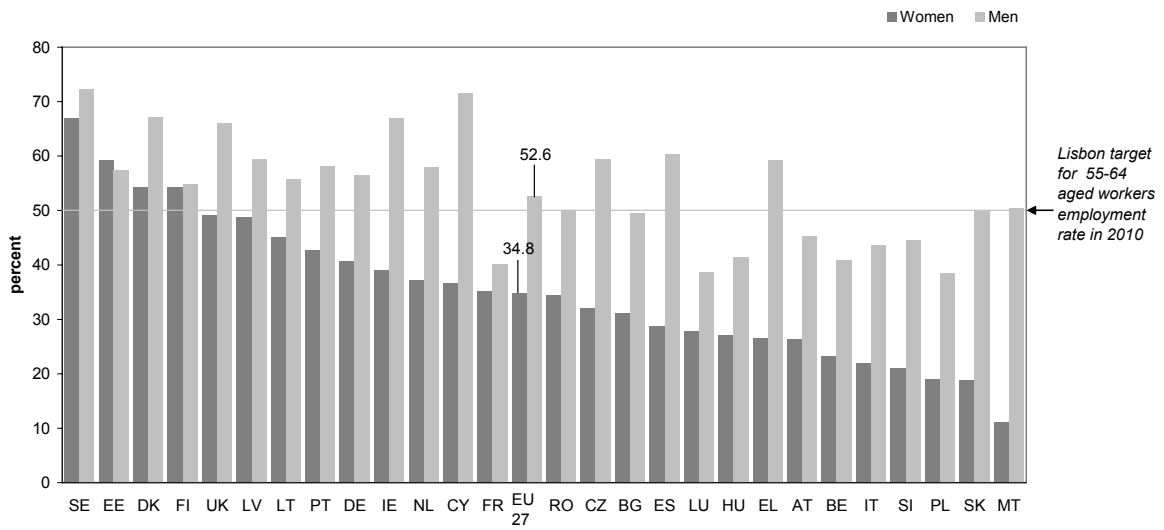
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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.

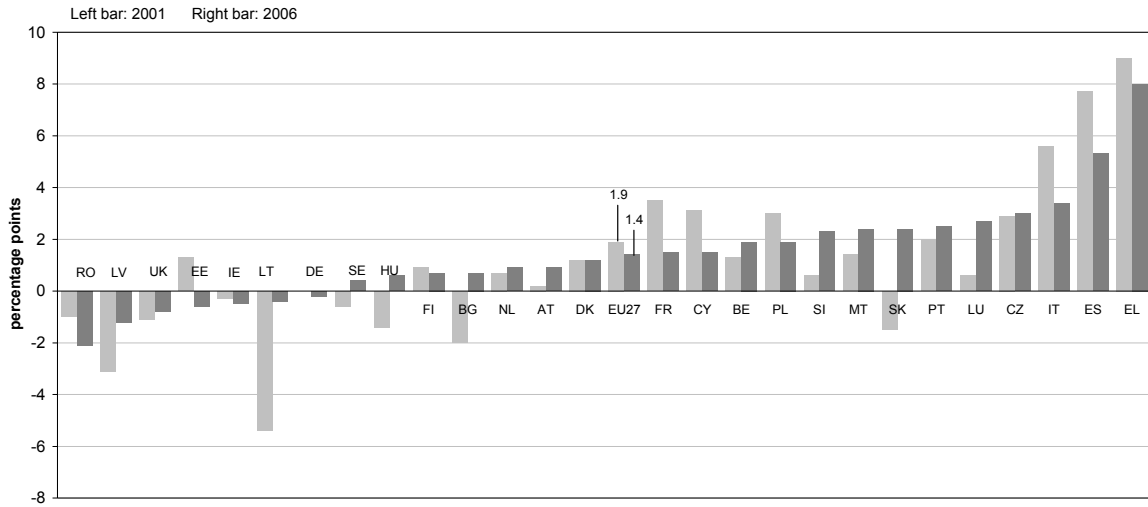
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006



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

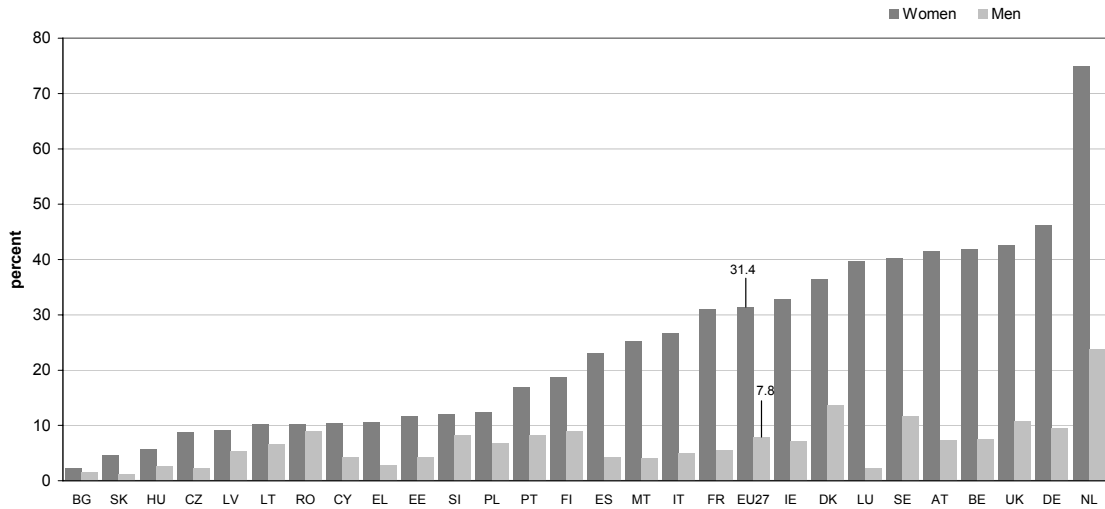
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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: provisional value

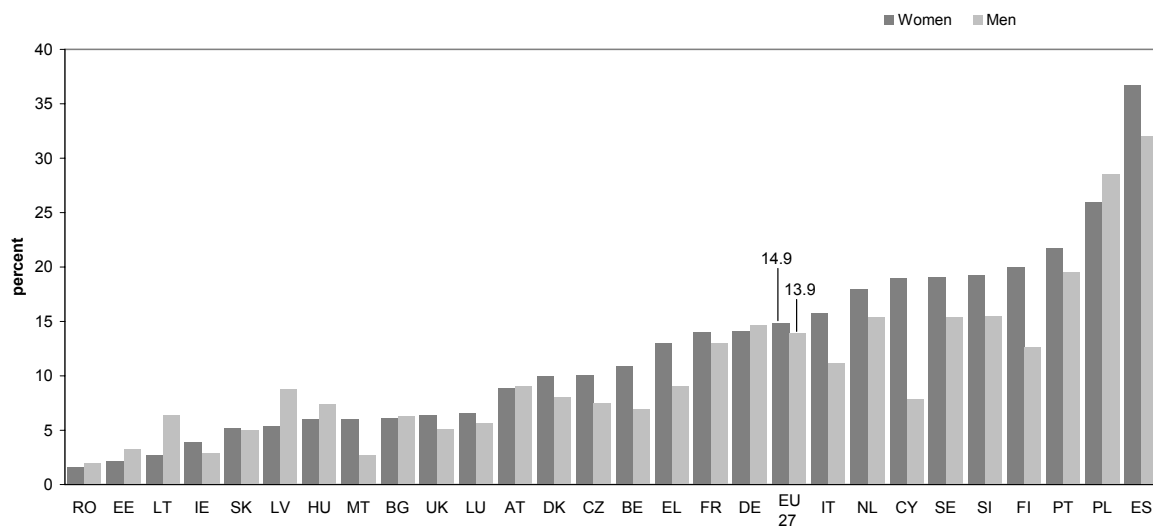
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

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

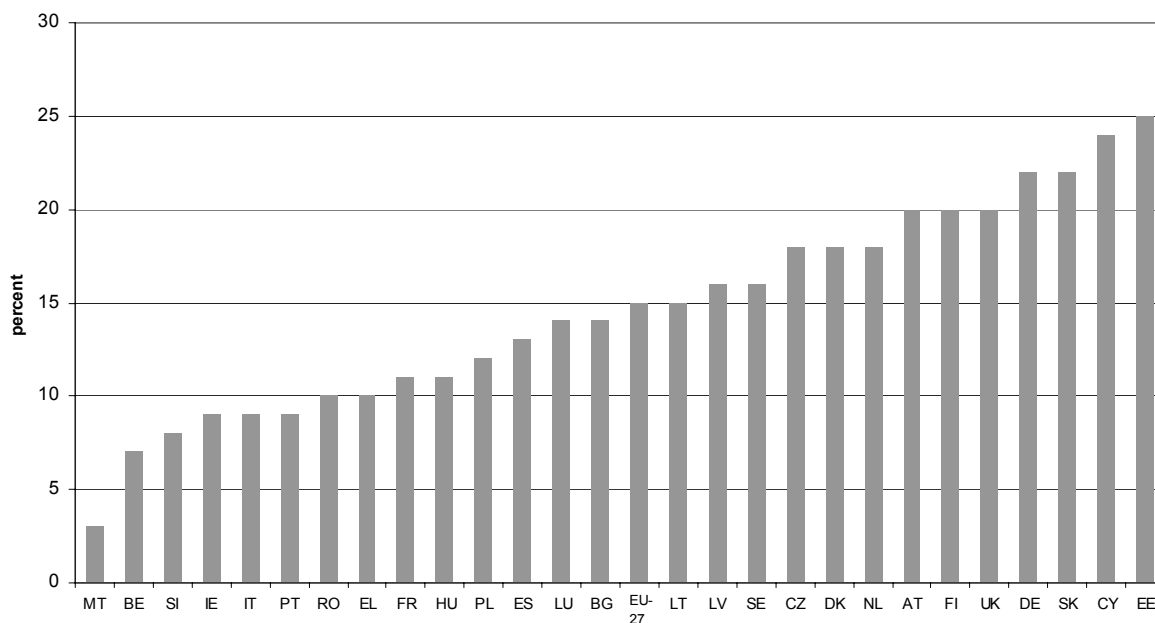
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

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

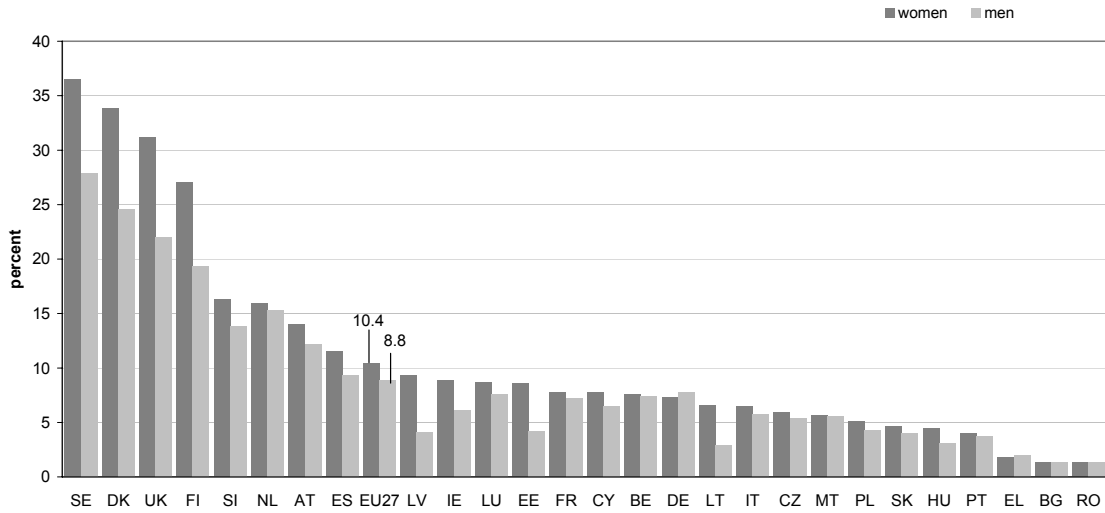


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

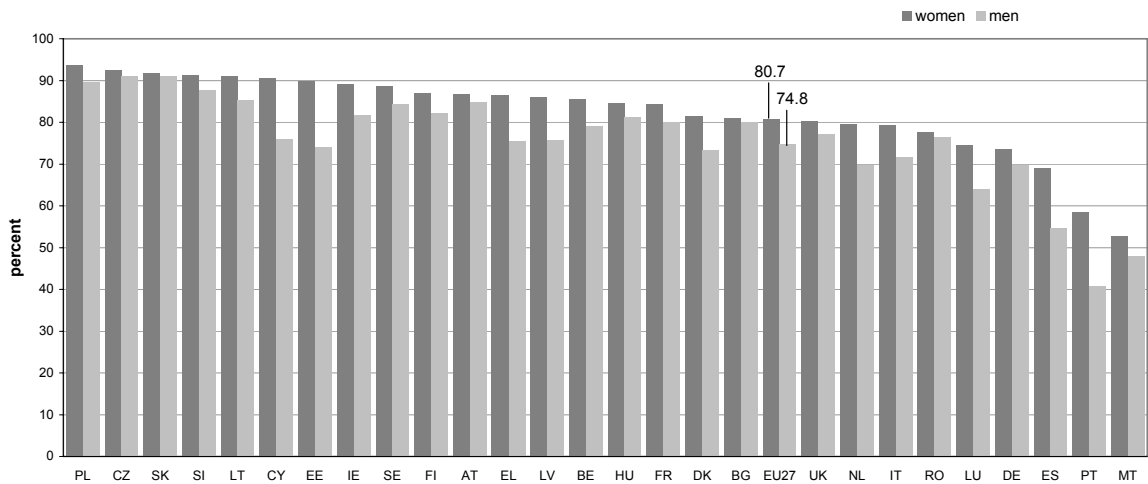
NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

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



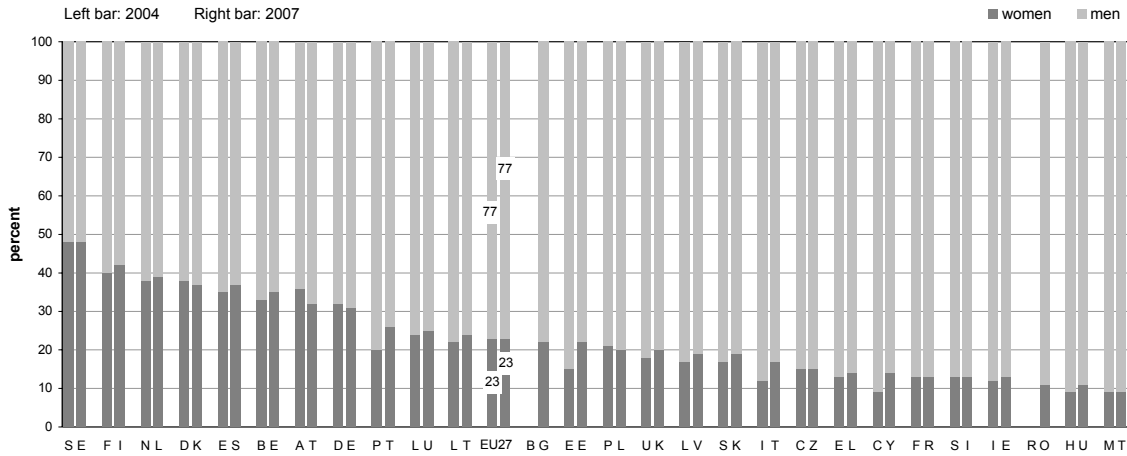
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



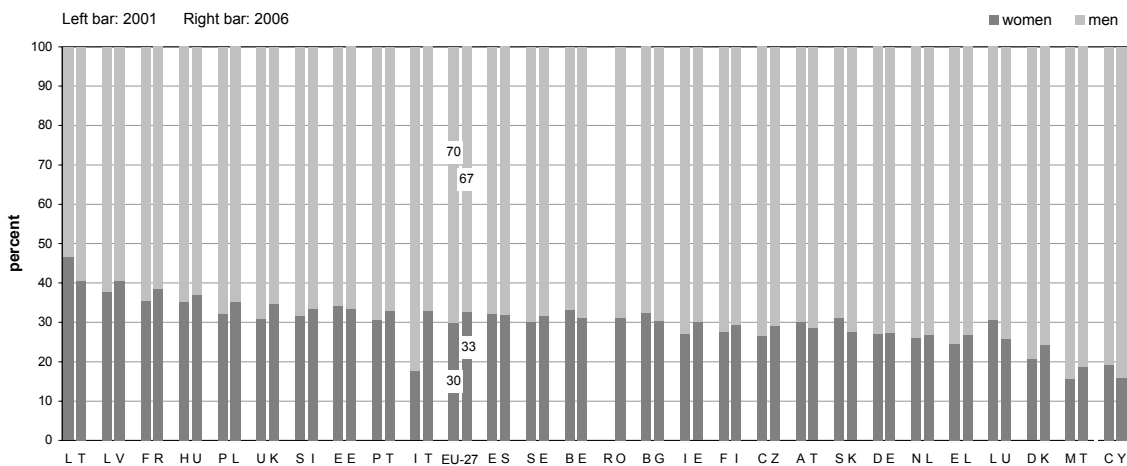
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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

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



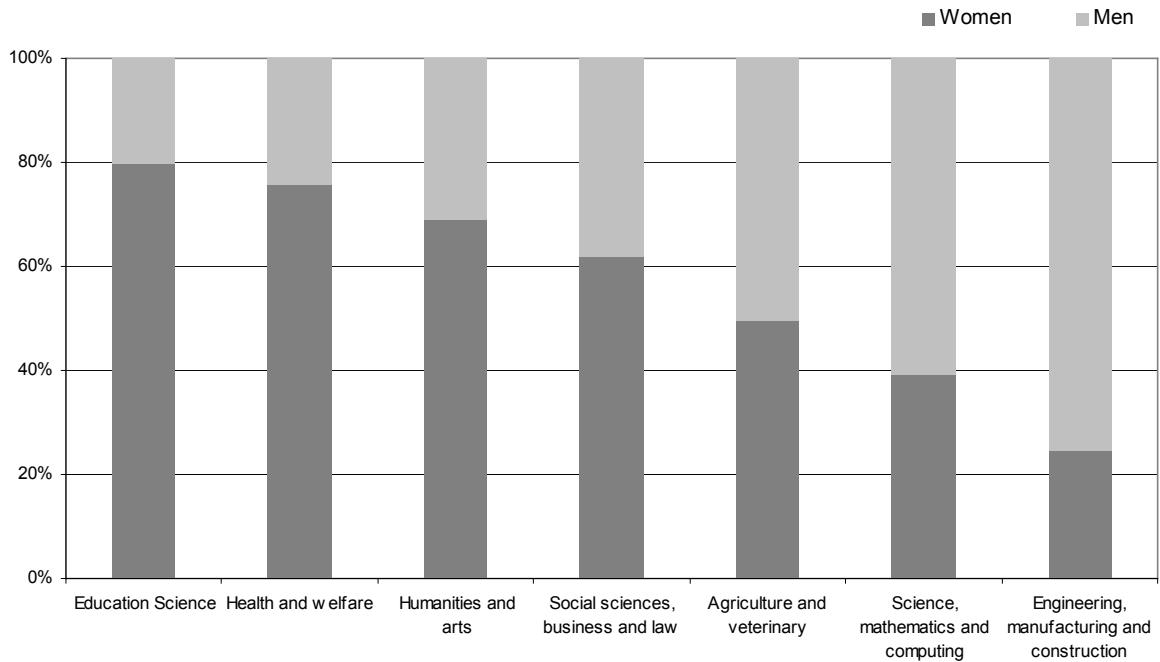
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

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



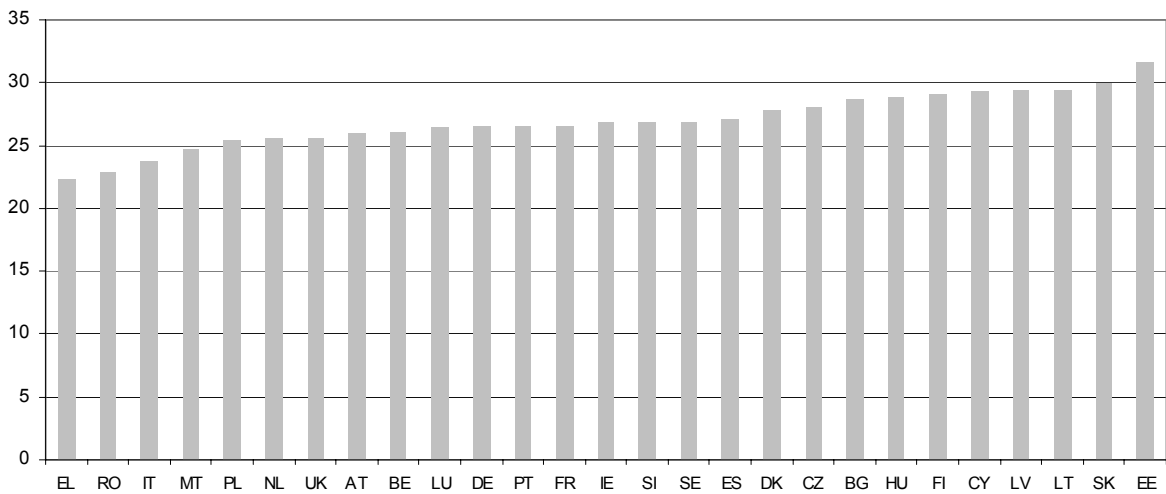
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

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



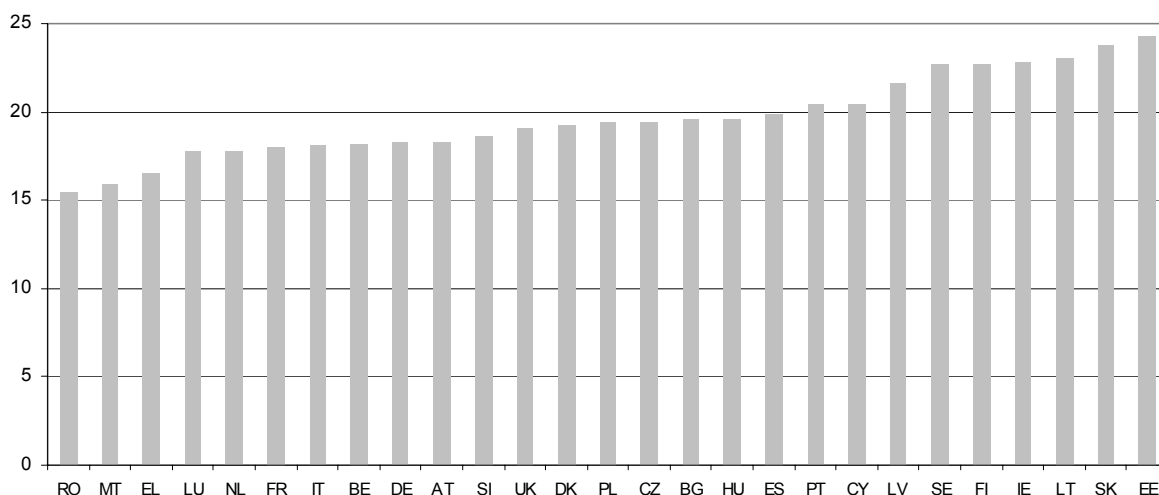
Source : Eurostat
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



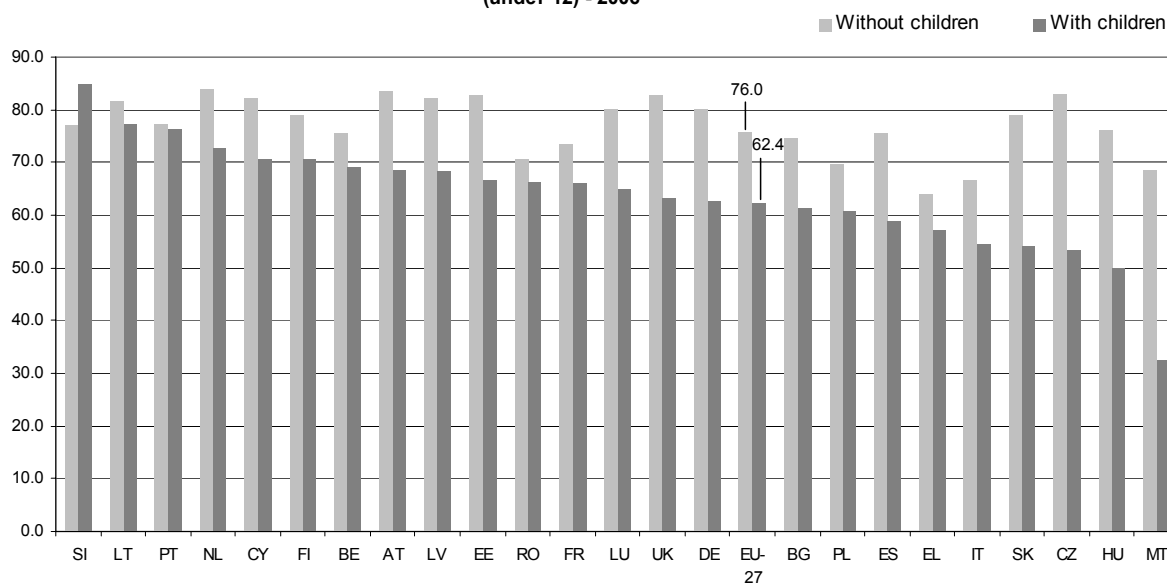
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



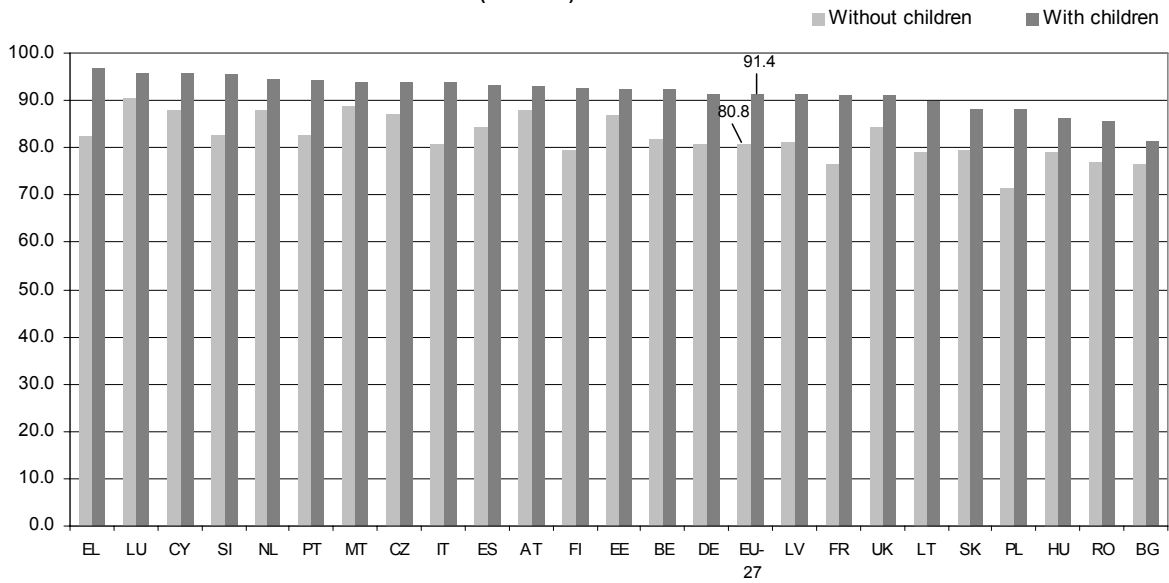
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



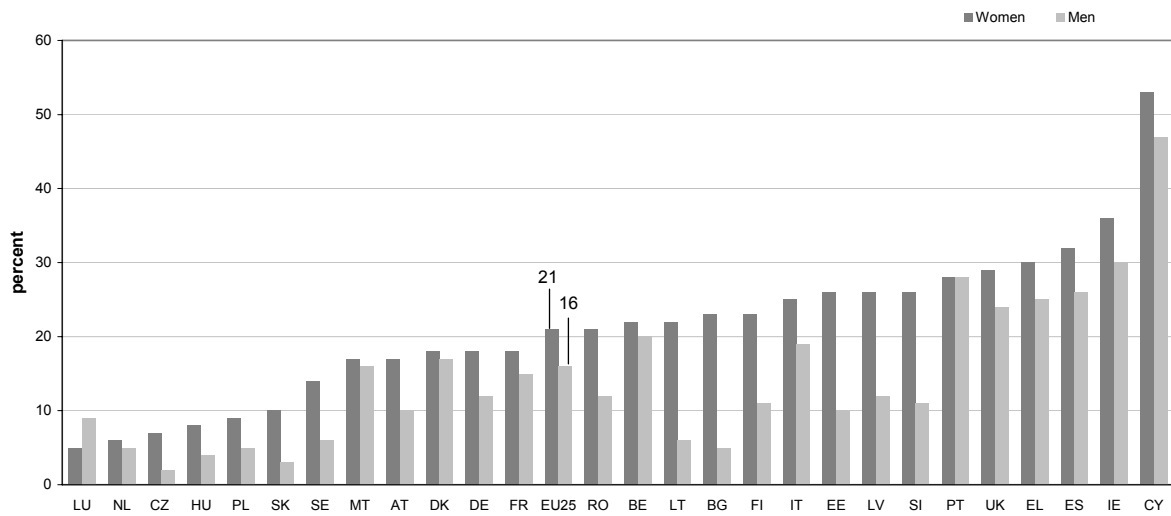
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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



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

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