



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 23.1.2008
COM(2008) 10 galutinis

**KOMISIJS ATASKAITA TARYBAI, EUROPOS PARLAMENTUI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Moterų ir vyrų lygybė – 2008

TURINYS

1.	ĮVADAS.....	3
2.	SVARBIAUSI POKYČIAI.....	3
2.1.	Moterų ir vyrų padėties skirtumai	3
2.2.	Politinė ir teisinė raida	4
3.	Uždaviniai ir politikos kryptys.....	6
3.1.	Geros darbo vietos vienodam ekonominiam nepriklausomumui skatinti	6
3.2.	Kokybiškos paslaugos remiant derinimą	7
3.3.	Kova su stereotipais, asmeninio pasirinkimo rėmimas	7
3.4.	Instituciniai mechanizmai, politinių įsipareigojimų ir teisės aktų įgyvendinimo rėmimas	8
4.	IŠVADOS	8
	ANNEX.....	10

1. ĮVADAS

Moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinė Europos Sąjungos vertybė. Bendrijai ir valstybėms narėms veikiant drauge, Europos moterų ir vyrų padėtis daugelyje sričių iš tiesų pasikeitė. Pavyzdžiui, moterų užimtumas nuolat didėjo, o šiandienis moterų išsilavinimo lygis yra aukštesnis nei vyrų. Tačiau dar liko sunkių uždavinių. Visų pirma, nors kiekybiniu požiūriu padaryta neginčijama pažanga, būtina stengtis remti lygybės kokybinį aspektą. Tai yra svarbiausia šios ataskaitos mintis.

2007 m. buvo įgyvendinti veiksmai, Europos Komisijos paskelbti 2006 m. Moterų ir vyrų lygybės gairėse bei Europos Vadovų Tarybos Europos lyčių lygybės pakte. Visais šiais veiksmais siekta iš tikrųjų įgyvendinti moterų ir vyrų lygybę darant poveikį kiekybiniais ir kokybiniais aspektams. Be to, Komisija prisidėjo prie bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų¹ kūrimo, visų pirma siekiant remti naujų ir geresnių darbo vietų kūrimą. Šie metai buvo reikšmingi ir dėl tam tikrų lyčių lygybės politikai svarbių sukačių bei įvykių: 50-ųjų Europos lyčių lygybės politikos metinių, Europos lygių galimybių metų, Amsterdamo sutarties – dokumento, kuriuo buvo nustatyta Europos užimtumo strategija ir į Bendrijos politiką integruotas požiūris į lygybę, – pasirašymo dešimtųjų metinių.

Ši penktoji moterų ir vyrų lygybės metinė ataskaita, parengta bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis Europos Vadovų Tarybos prašymu, yra pirmoji, kuri apima visą iki 27 valstybių narių išsiplėtusią Europą. Dėl padidėjusios Europos Sąjungos įvairovės gali iškilti naujų su lygybės politika susijusių sunkių uždavinių. Tačiau plėtra naujoms valstybėms reiškia Europos Sąjungos pagrindinių vertybių perėmimą ir įsipareigojimą siekti pagrindinių jos tikslų, vienas iš kurių – įgyvendinti moterų ir vyrų lygybės siekį.

2. SVARBIAUSI POKYČIAI

2.1. Moterų ir vyrų padėties skirtumai

Kurti naujų ir geresnių darbo vietų – toks yra Lisabonos ekonomikos augimo ir užimtumo strategijos darbotvarkės pagrindinis tikslas. Kuriant naujas darbo vietas moterims per dešimt metų įvyko neginčijamų pokyčių, tačiau dar būtina stengtis kurti geresnes darbo vietas.

Pastaraisiais metais moterų užimtumas buvo pagrindinis ilgalaikio užimtumo didėjimo veiksnys ES. Nuo 2000 iki 2006 m. ES-27 valstybėse dirbančių asmenų padaugėjo beveik 12 milijonų, 7,5 milijono iš jų – moterys. Jų **užimtumo lygis** kasmet kilo ir 2006 m. pasiekė 57,2 % – jis buvo 3,5 punkto didesnis nei 2000 m., ir tikslas iki 2010 m. pasiekti 60 % tapo lengvai pasiekiamas. Per tą patį laikotarpį vyrų užimtumo rodiklis padidėjo mažiau nei vienu punktu. Kalbant apie **vyresnius nei 55 metų darbuotojus**, moterų užimtumo rodiklis ir toliau didėjo greičiau nei vyrų ir tapo 34,8 %, t. y. 7,4 punkto didesnis nei 2000 m. Tuo pat metu moterų **nedarbo lygio** rodiklis tapo mažiausias per dešimt metų – 9 %.

¹ COM(2007)359.

Šie teigiami pokyčiai leido gerokai sumažinti moterų ir vyrų **užimtumo lygio skirtumą** – jis sumažėjo nuo 17,1 punkto 2000 m. iki 14,4 punkto 2006 m. Tačiau kyla klausimas, kodėl išlieka užimtumo rodiklio skirtumas, įskaitant ir jaunų asmenų grupę (15–24 metų asmenų amžiaus grupėje – 6 punktai), ypač turint omenyje tai, kad jaunų moterų mokyklos ir aukštojo mokslo rezultatai geresni. Be to, šis skirtumas didėja kartu su amžiumi ir vyresnių nei 55 metų asmenų amžiaus grupėje pasiekia aukščiausią 17,8 punkto lygį.

Problemų ir toliau kyla dėl moterų darbo kokybės tam tikrų aspektų. Moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš Komisijos nurodytų darbo kokybės aspektų². Todėl pastarųjų kelerių metų darbo užmokesčio, darbo rinkos susiskaldymo ir atsakingas pareigas einančių moterų rodikliai nerodo jokių reikšmingų teigiamų poslinkių. Taigi **darbo užmokesčio skirtumas** nuo 2003 m. išlieka toks pat ir yra 15 %, o nuo 2000 m. jis sumažėjo tik vienu punktu. **Sektorių ir profesinis susiskaidymas** pagal lytis nemažėja, o tam tikrose šalyse netgi didėja, ir tai reiškia, kad naujai į darbo rinką atėjusios moterys patenka į tuos sektorius ir tas profesijas, kur jau vyrauja moterys. **Moterų** vadovių skaičius įmonėse išlieka 33 %, o politikoje šis skaičius didėja labai lėtai – moterys sudaro tik 23 % nacionalinių atstovų ir 33 % Europos atstovų.

Be to, visų kitų darbo kokybės aspektų atžvilgiu, pavyzdžiui, **profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo** srityje, darbo modelių, kai ne visai išnaudojami darbo įgūdžiai, pasirinkimo arba sveikų ir saugių darbo sąlygų srityse skirtumai tarp moterų ir vyrų išlieka. Tai patvirtina didelis moterų, turinčių mažamečių išlaikomų vaikų, užimtumo rodiklio sumažėjimas (vidutiniškai –13,6 punkto), o vyrų šis rodiklis didėja. Taigi, išlaikomų vaikų turinčių moterų užimtumo rodiklis tėra 62,4 %, o vyrų – 91,4 %, t. y. susidaro 29 punktų skirtumas. Daugiau nei trys ketvirtadaliai darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, yra moterys (76,5 %), t. y. viena iš trijų moterų ir mažiau nei vienas iš dešimties vyrų. Laikinas darbo sutartis taip pat dažniau sudaro moterys (15,1 %, arba vienu punktu daugiau nei vyrai).

Kitaip tariant, įgyvendinant Europos ekonomikos augimo ir užimtumo strategiją dėtos didelės pastangos kurti moterims naujas ir geresnes darbo vietas („more and better jobs“) leido pasiekti geresnių kiekybinių, bet ne kokybinių rezultatų.

Tebėra ir **socialinių** skirtumų, kurie atspindi skirtumus darbo rinkoje. Moterys kur kas dažniau susiduria su ilgalaikiu nedarbu (4,5 %) nei vyrai (3,5 %). Trumpesnė, lėtesnė, prasčiau apmokama moterų profesinė karjera taip pat turi įtakos skurdo grėsmei, ypač vyresnėms nei 65 metų moterims (21 %, arba 5 punktais daugiau nei vyrams).

2.2. Politinė ir teisinė raida

Moterų ir vyrų lygybės gairės³ suteikė naują impulsą šios srities Bendrijos politikai. Gairių įgyvendinimo ir veiksmų planavimo eigą Komisija užtikrina išsamioje metinėje **darbo programoje**⁴. Visų pirma joje yra nurodyta, kad buvo padaryta didelė pažanga lygybės aspektą integruojant į Europos Sąjungos politiką, ypač Gairėse nurodytose prioritetinėse srityse.

² COM(2001)313.

³ COM(2006)92.

⁴ SEC(2007)537.

Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimas yra pagrindinis moterų ir vyrų lygybės elementas bei prioritetinė Gairių veiklos sritis. Be to, tai yra esminis darbo kokybę lemiantis veiksnys. 2006 m. pabaigoje Komisija Europos lygiu pradėjo **oficialias konsultacijas su socialiniais partneriais**⁵ dėl galimų Bendrijos veiksmų šioje srityje pakreipimo reikiama linkme, siekdama pagerinti ir papildyti esamas gaires. Konsultacijos socialiniams partneriams suteikė galimybę sutarti, kokių priemonių būtina imtis, ypač skatinant vyrus aktyviau dalyvauti šeimos gyvenime. Todėl 2007 m. gegužės 30 d. Komisija pradėjo antrąją konsultacijų dėl galimų pasiūlymų šioje srityje turinio etapą⁶. Pirmiausiai jie buvo susiję su nuostatų dėl motinystės ir vaiko priežiūros atostogų tobulinimu bei naujų rūšių atostogų įvedimu (tėvystės, įvaikinimo atostogų arba atostogų priklausomiems šeimos nariams prižiūrėti) bei kitomis neteisinio pobūdžio priemonėmis. Išanalizavusi atsakymus Komisija, atsižvelgusi į pradėtas galimas derybas tarp socialinių partnerių ir būtinąsios poveikio analizės rezultatus, prirėkęs galės teikti pasiūlymus, kaip gerinti dabartinį teisinį reglamentavimą.

Be to, pavasario Europos Vadovų Tarybos siūlymu Komisija **Europos aljansui už šeimas** suteikė paramą⁷, kuri bus mainų ir žinių apie šeimoms palankias politikos kryptis ir apie gerąją valstybių narių patirtį sprendžiant demografinių pokyčių problemas pagrindas.

Siekiant pažangos moterų ir vyrų lygybės srityje teisės aktams visuomet teko pagrindinis vaidmuo. Kalbant apie teisės aktus, susijusius su **vienodu požiūriu**, buvo baigtos procedūros dėl išipareigojimų neįvykdymo – Direktyvos 2002/738 neperkėlimo į nacionalinę teisę, išskyrus perkėlimo iš dalies atvejį. Šiuo metu atliekama nacionalinių priemonių perkėlimo atitikties analizė. 2007 m. pradėtas pirmasis procedūros pagal EB sutarties 226 straipsnį etapas. Šis nacionalinių teisės aktų atitikties tikrinimas 2008 m. bus tęsiamas.

Nepaisant tam tikros pažangos, darbo rinkoje išlieka ryškūs moterų ir vyrų padėties skirtumai, ir tai yra kliūtis siekti vienodo ekonominio nepriklausomumo. 2007 m. liepos 18 d. priimtame komunikate⁹ Komisija visapusiškai išipareigojo imtis visų priemonių kovoje su **moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu**. Nustatyta, kad visų pirma būtina vystyti šio vis dar sudėtingo ir ne visai suprantamo reiškinių analizės gebėjimus. Tai leis išskirti tikslines veiksmų kryptis ir nustatyti, kaip galima būtų tobulinti esamus teisės aktus. Be to, bendrais veiksmais, ypač Europos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos bei bendrųjų lankstumo ir užimtumo principų įgyvendinimo¹⁰ naujuoju etapu, bus siekiama pašalinti visus darbo rinkoje išliekančius skirtumus.

⁵ SEC(2006)1245.

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

⁷ COM(2007)244.

⁸ 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

⁹ COM(2007)424.

¹⁰ COM(2007)359.

Aktyviai padedant Komisijai toliau steigiamas **Europos lyčių lygybės institutas**. Paskyrus Administracinės tarybos narius¹¹, Institutas turi sprendimų priėmimo instituciją. Institutas teiks svarbią techninę pagalbą lyčių lygybės politikos srityje.

3. UŽDAVINIAI IR POLITIKOS KRYPTYS

Pagal Europos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategiją darbo vietų kokybės gerinimas turi esminę reikšmę darbuotojų gerovei ir našumo bei užimtumo didėjimui. Besibaigiančiam etapui būdingas nuolatinis moterų užimtumo lygio kilimas, tačiau kur kas mažesnė pažanga padaryta kokybės požiūriu. Išlieka dideli lyčių skirtumai, visų pirma moterų ir vyrų darbo modelių skirtumai (būtent darbas ne visą darbo dieną, darbas pagal laikinąsias darbo sutartis arba žemesnės kokybės ir prasčiau atlyginamos darbo vietos), išlieka darbo rinkos horizontalusis ir vertikalusis susiskaldymas, o tam tikrose šalyse jis didėja, darbo užmokesčio skirtumas nemažėja.

Reikia dėti daugiau pastangų siekiant tikslo sukurti „daugiau gerų darbo vietų“, atsižvelgiant į tai, kad svarbu laikytis lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principo ir įvertinti skirtingą užimtumo politikos poveikį moterims ir vyrams per visą gyvenimą. Šis požiūris turi būti susijęs su paties darbo kokybe ir visais kitais su juo susijusiais aspektais, pavyzdžiui, plėtojimu infrastruktūrų, suteikiančių galimybę kiekvienam įsidarbinti ir išlikti darbo rinkoje arba galimybę išvengus visų stereotipų įgyvendinti savo profesinius siekius ir asmeninį pasirinkimą. Taip pat iš esmės svarbu apsirūpinti geram valdymui ir realiam politinių įsipareigojimų įgyvendinimui būtinomis institucinėmis priemonėmis.

3.1. Geros darbo vietos vienodam ekonominiam nepriklausomumui skatinti

Darbo vietų skaičius turi būti didinamas kartu gerinant jų kokybę¹². Geros darbo vietos pritraukia darbuotojus ir suteikia jiems galimybę visiškai išnaudoti savo kūrybines išgales bei gerina bendrą visuomenės gyvenimo kokybę. Moterų ir vyrų lygybė yra esminis gero darbo komponentas. Reikia pašalinti darbo rinkoje išlikusius skirtumus ir visus kokybės aspektus vertinti lyčių lygybės požiūriu, įskaitant sveikatos ir gerovės darbe klausimus.

- Naujuoju Europos ekonomikos augimo ir užimtumo strategijos etapu reikia ir toliau dėti vis daugiau pastangų šalinant moterų ir vyrų padėties skirtumus užimtumo srityje, kad būtų gerokai sumažinti padėties skirtumai užimtumo, nedarbo ir darbo užmokesčio bei darbo rinkos susiskaldymo srityse;
- labiau remtinas profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimas siekiant skatinti tiek vyrus, tiek moteris tai daryti, konkrečiai siūlant naujus bei lanksčius darbo ir atostogų modelius, suteikiančius galimybę moterims ir vyrams, atsakingiems už priklausomus asmenis, dirbti ir turėti nuolatinį darbą bei skatinančius geriau paskirstyti namų ir šeimos užduotis pagal bendros atsakomybės principą;

¹¹ 2007 m. gegužės 30 d. Tarybos (2007/C 128/02) ir 2007 m. balandžio 30 d. Komisijos sprendimas.

¹² Ši tema buvo iškelta 2007 m. spalio mėn. vykusiame neoficialiame atsakingų už lygybės klausimus ministrų susitikime Portugalijos pirmininkavimo Tarybai metu.

- turi būti užtikrintas darbuotojų profesinis tobulinimasis, leidžiantis turiningai tobulėti per visą gyvenimą visiškai išnaudojant išgales, ir siekti proporcingo abiejų lyčių atstovavimo einant atsakingas pareigas;
- sveikatos ir gerovės darbe klausimai bei darbo aplinkos kokybės klausimai turi būti sprendžiami atsižvelgiant į moterų ir vyrų padėtį bei specifines problemas;
- reikia užtikrinti, kad struktūrinių fondų teikiama pagalba būtų visiškai panaudota darbo vietų gerinimo ir jų kūrimo politikai remti.

3.2. Kokybiškos paslaugos remiant derinimą

Galimybė derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą¹³ priklauso nuo šiuolaikinio darbo organizavimo, kai yra derinamas lankstumas ir saugumas lyties požiūriu, taip pat nuo galimybės pasinaudoti lengvai gaunamomis, nebrangiomis ir kokybiškomis paslaugomis. Daug dėmesio skirta galimybės pasinaudoti šiomis lengvai gaunamomis paslaugomis, ypač vaikų ir kitų priklausomų asmenų priežiūros, gerinimui. Kokybės aspektui būtinas tinkamas dėmesys, – būtent tai Komisija pabrėžė konsultacijose dėl aktyvios įtraukties¹⁴.

- Turėtų būti toliau dedama vis daugiau pastangų gerinant galimybę naudotis lengvai gaunamomis vaikų priežiūros paslaugomis, atsižvelgiant į Barselonos tikslus¹⁵, ir priklausomų asmenų priežiūros paslaugomis, skiriant tinkamą dėmesį šių paslaugų kokybei bei jų teikimo laikui;
- paslaugų kokybė turėtų būti gerinama nuolat mokant šioje srityje dirbantį personalą, keliant jo kvalifikaciją ir didinant šių darbo vietų prestižą;
- turėtų būti užtikrinta bendro pobūdžio paslaugų kokybė, būtent transporto, administravimo paslaugų ar įdarbinimo agentūrų teikiamų paslaugų. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas tam, kad galimybė pasinaudoti šiomis paslaugomis būtų suderinama su visą darbo dieną dirbančių vyrų ir moterų, prižiūrinių priklausomus asmenis, darbo laiku;
- reikia įsitikinti, kad struktūrinių fondų teikiama pagalba būtų visiškai panaudota paslaugų, skatinančių visus geriau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, prieinamumo ir kokybės gerinimui.

3.3. Kova su stereotipais, asmeninio pasirinkimo rėmimas

Stereotipai yra kliūtis moterų ir vyrų asmeniniam pasirinkimui įgyvendinti. Dėl jų išlieka nelygė, turinti įtakos studijų krypčių, profesinės orientacijos ir darbo pasirinkimui, dalyvavimui atliekant namų ir šeimos užduotis bei atsakingas pareigas einančių moterų skaičiui. Jie taip pat daro įtaką kiekvieno asmens darbo vertinimui.

¹³ Derinimas yra viena iš prioritetinių temų, nurodytų pirmininkavusių valstybių trejeto deklaracijoje dėl lyčių lygybės ES, kuri buvo priimta 2007 m. gegužės mėn. vykusiame neoficialiame atsakingų už lygybės klausimus ministrų susitikime Vokietijos pirmininkavimo Tarybai metu.

¹⁴ COM(2007)620.

¹⁵ Iki 2010 m. šios paslaugos turi būti prieinamos 33 % vaikų nuo 0 iki 3 metų ir 90 % vaikų nuo 3 metų iki mokyklinio amžiaus.

Jų šalinimas yra vienas iš Gairių ir Europos socialinių partnerių lyčių lygybės veiksmų programos prioritetų.

- Kova su stereotipais, susijusiais su lytimi, turi būti pradedama nuo mažens ir turi skatinti tokį elgesį, kai vertinamas asmeninis studijų krypties pasirinkimas ir remiama moterų ir vyrų lygybė, įskaitant ir namų bei šeimos užduočių pasiskirstymą;
- būtina pašalinti kultūrinius barjerus, kad moterys ir vyrai galėtų lengviau įgyti netradicines profesijas, taip pat eiti atsakingas pareigas, ir visiškai remti asmeninį pasirinkimą;
- požiūris į nuolatinį mokymą ir profesinį tobulėjimą bei profesinį orientavimą neturėtų būti saistomas jokių stereotipų. Mokymo ir profesinio orientavimo specialistai turi būti susipažinę su šiuo klausimu;
- visų rūšių žiniasklaidos priemonėmis turi būti padedama kovoti su moterų ir vyrų stereotipiniu įvaizdžiu ir jose turi būti atspindimi tikrieji jų gebėjimai.

3.4. Instituciniai mechanizmai, politinių įsipareigojimų ir teisės aktų įgyvendinimo rėmimas

Komisija, Europos Vadovų Taryba ir Europos socialiniai partneriai aukščiausiu politiniu lygiu išreiškė aiškų įsipareigojimą remti moterų ir vyrų lygybę. Gairėse didelė reikšmė teikiama geram valdymui, kuris būtinas kaip veiksminga priemonė šiems įsipareigojimams įgyvendinti.

- Svarbu plėtoti mokymo ir įgyvendinimo priemones, kurios visiems susijusiems subjektams leistų integruoti lyčių lygybės aspektą į savo veiklos sritis, įskaitant specialaus politikos poveikio moterims ir vyrams vertinimą; taip pat reikia prižiūrėti, kad esamos priemonės, pavyzdžiui, Komisijos parengti vadovėliai dėl lyčių aspekto integravimo į užimtumo politiką¹⁶, būtų veiksmingai naudojamos;
- iš esmės svarbu plėtoti pagrindinių subjektų ir institucijų, dirbančių moterų ir vyrų lygybės srityje, pajėgumus siekiant suteikti jų politikos įgyvendinimui būtinų galių, priemonių ir išteklių;
- politikos įgyvendinimą ir eigą turi užtikrinti kokybiniai ir kiekybiniai rodikliai bei pagal lytį suskirstyti patikimi statistiniai duomenys, kuriuos galima lyginti ir kuriais reikiamu laiku galima naudotis.

4. IŠVADOS

Siekiant kokybiniu ir kiekybiniu požiūriu įgyvendinti tikros moterų ir vyrų lygybės siekį, Europos Vadovų Tarybos prašoma primygtinai raginti valstybes nares, bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir pilietine visuomene, prisidėti prie pirmiau minėtų problemų sprendimo. Kaip apibrėžta šioje ataskaitoje, ypatingą dėmesį reikėtų kreipti į:

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

- kokybinį ir kiekybinį moterų užimtumo gerinimą naujuoju Europos ekonomikos augimo ir užimtumo strategijos etapu;
- integruoti lyties aspektą į visas darbo kokybės sritis;
- plėtoti paslaugų, leidžiančių moterims ir vyrams derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, pasiūlą ir kokybę;
- kovoti su stereotipais švietimo, užimtumo, žiniasklaidos priemonių srityje ir pabrėžti vyrų vaidmenį skatinant lygybę;
- plėtoti politikos poveikio vertinimo priemones lyčių lygybės požiūriu.

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.

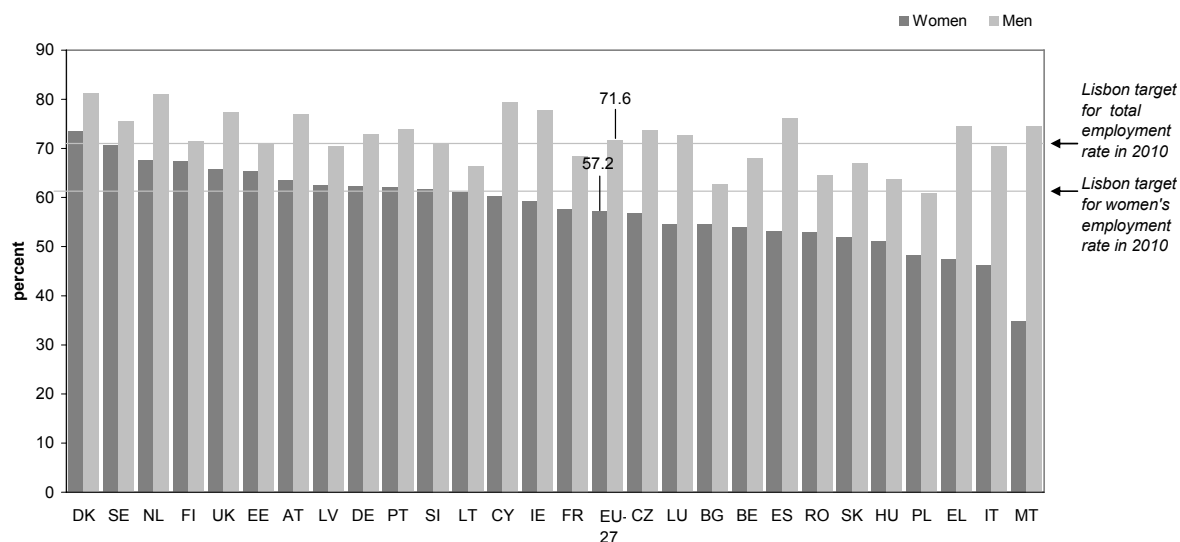
Decision-making

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.

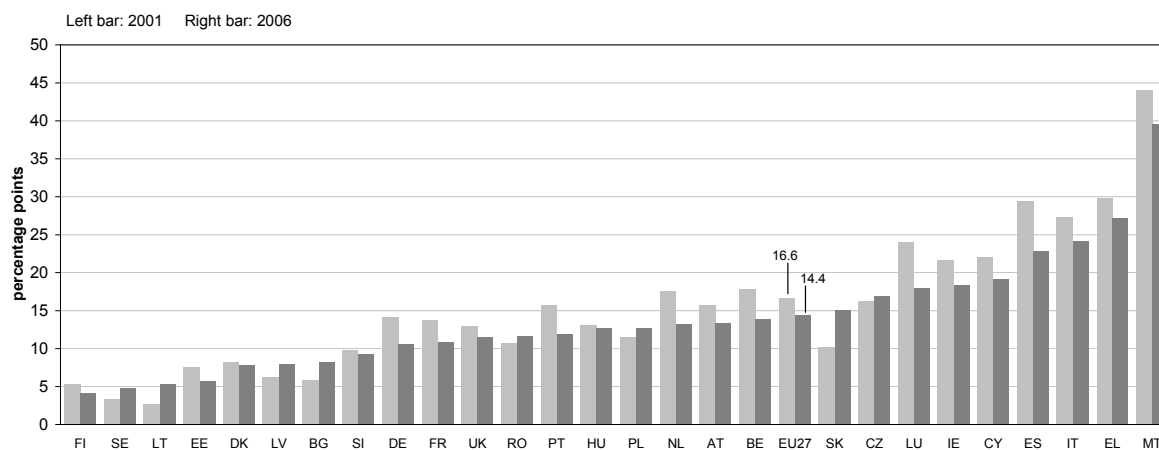
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

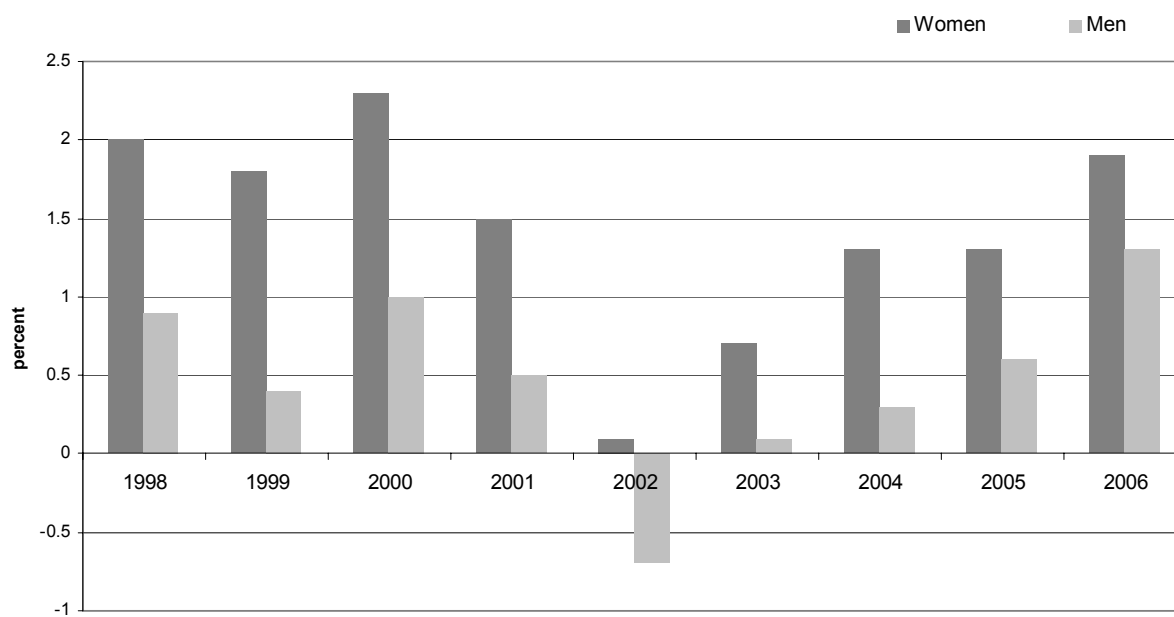
(Difference between men's and women's employment rates)



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

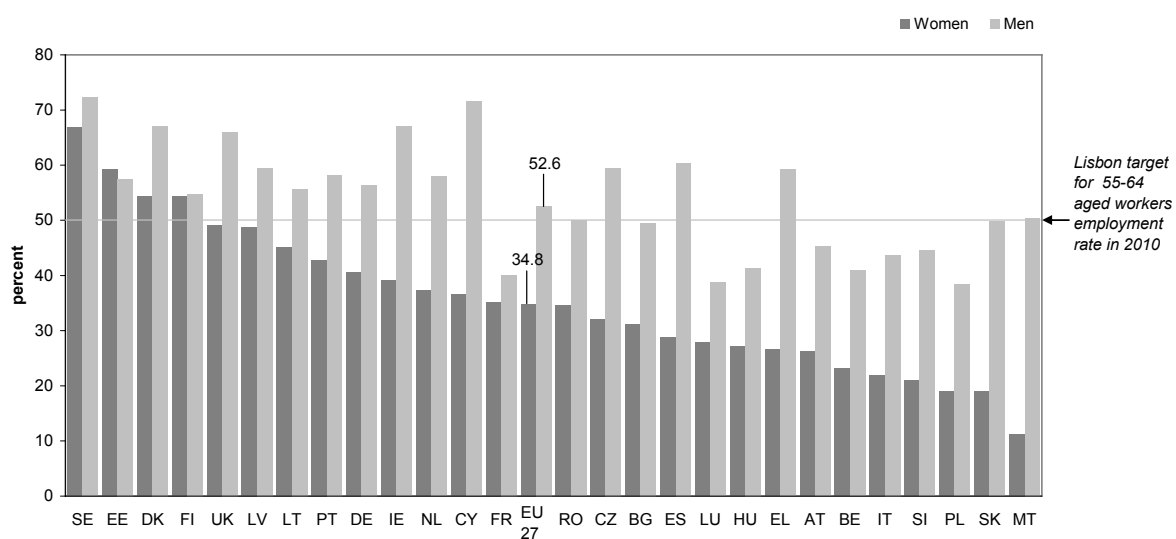
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



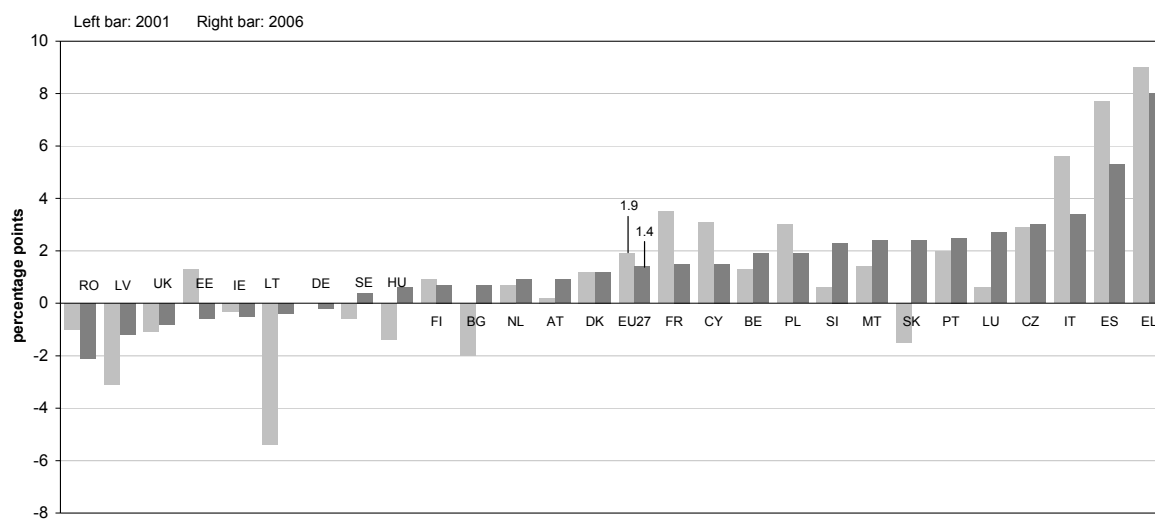
Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

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

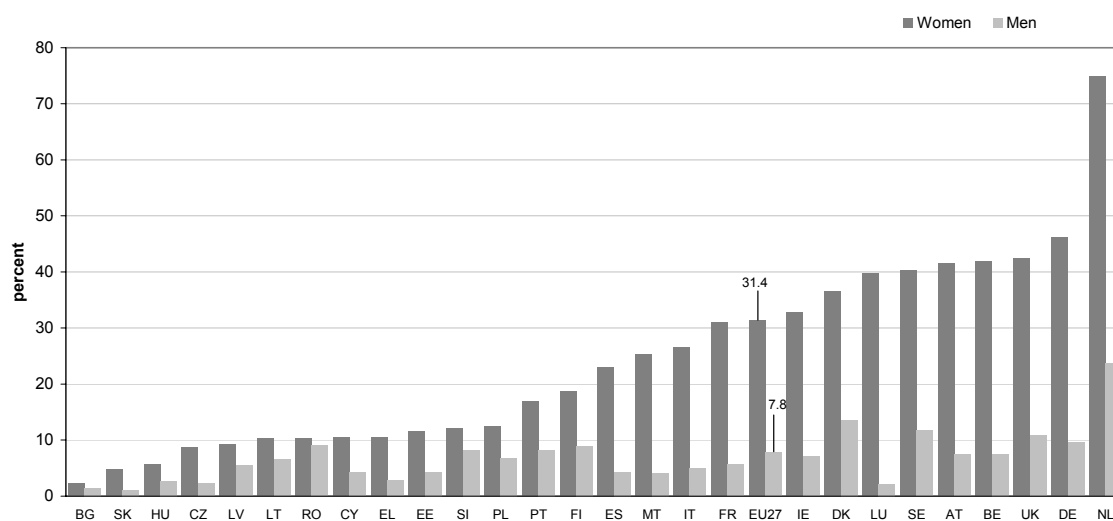
Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

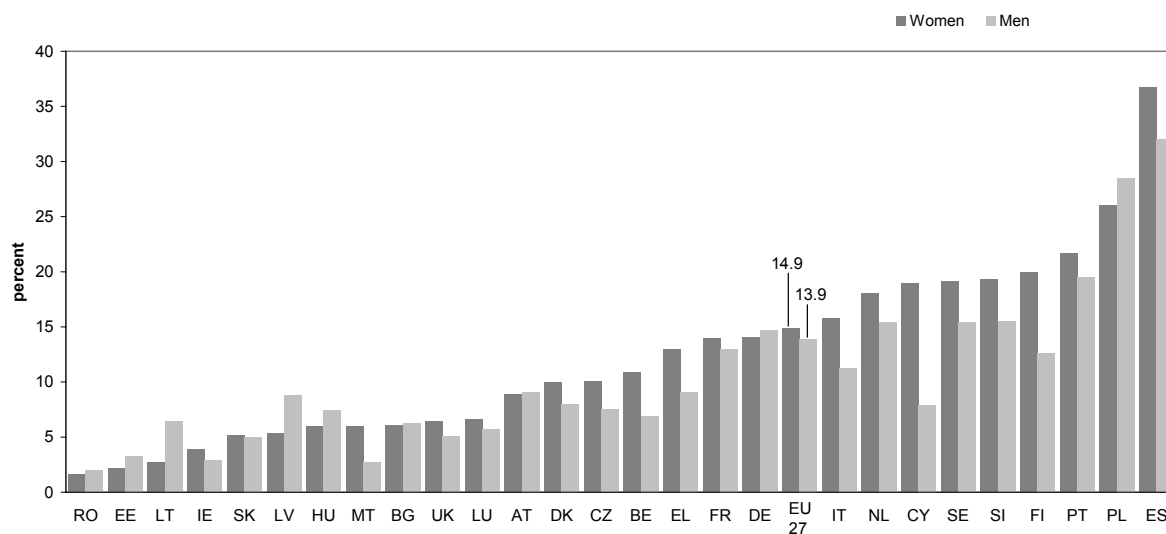
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

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

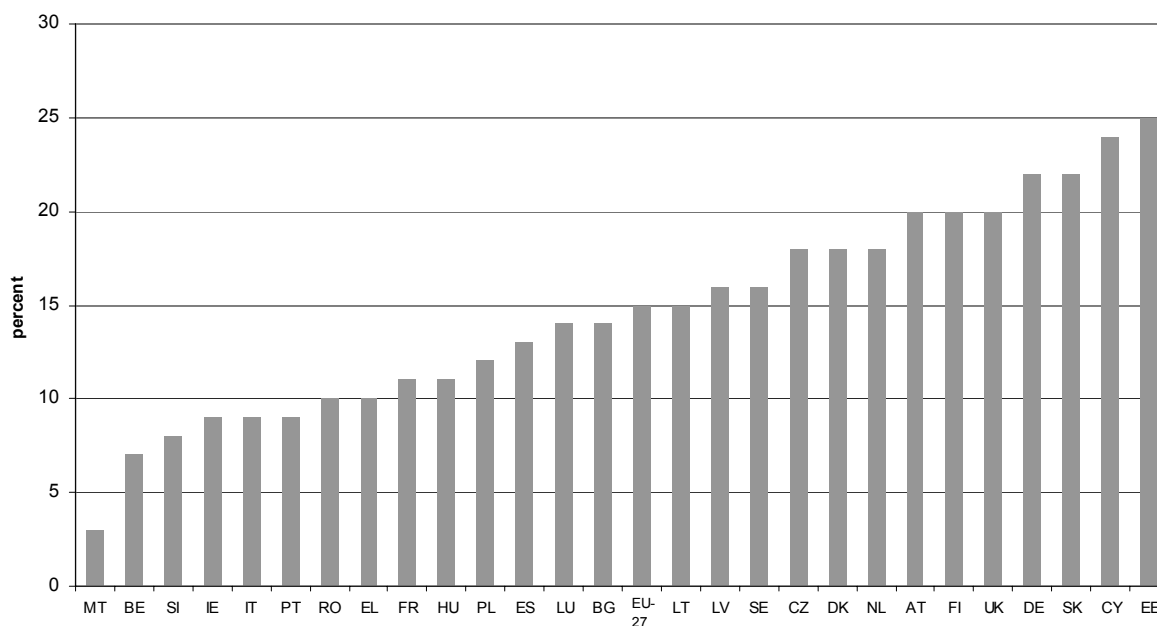
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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)

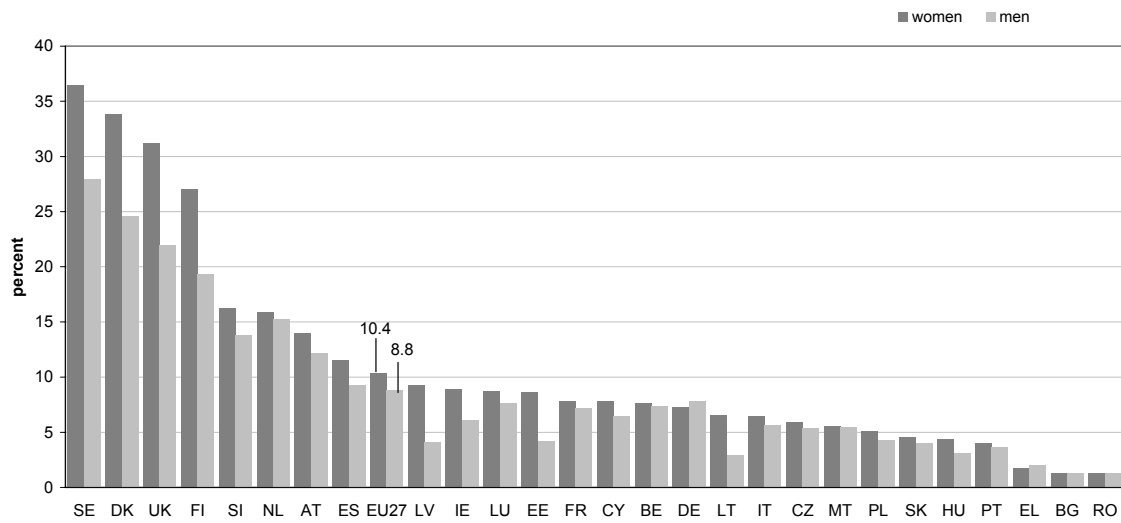


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

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

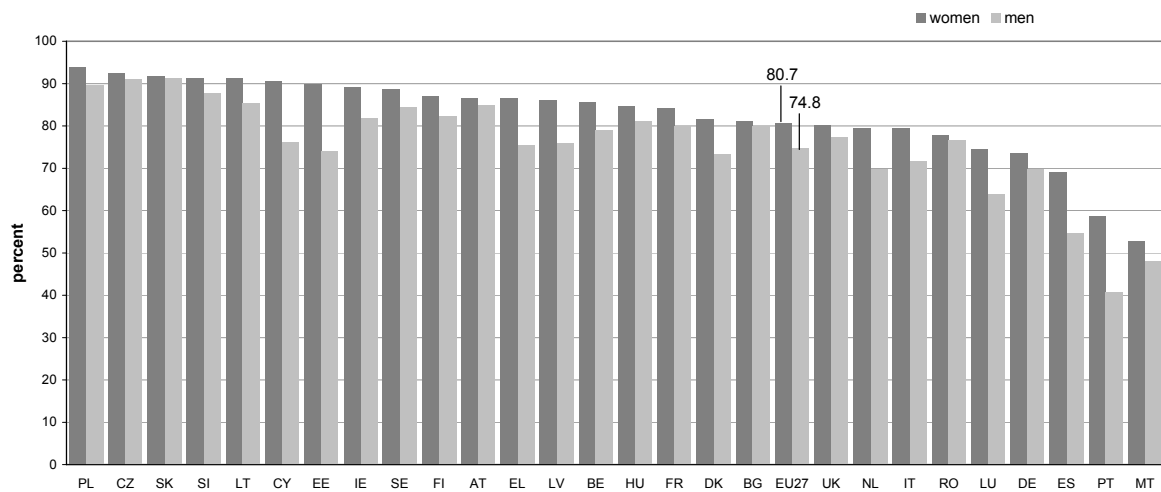
Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006



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

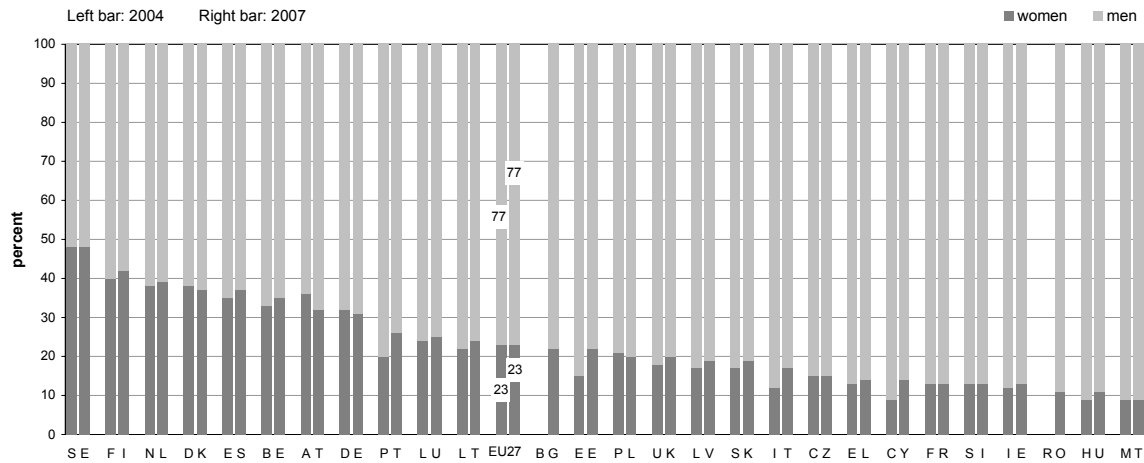


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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

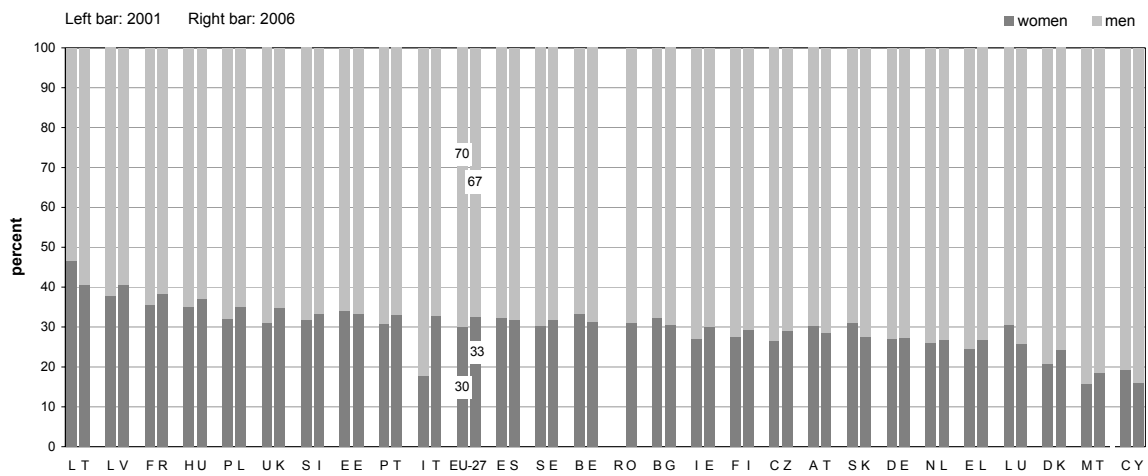
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



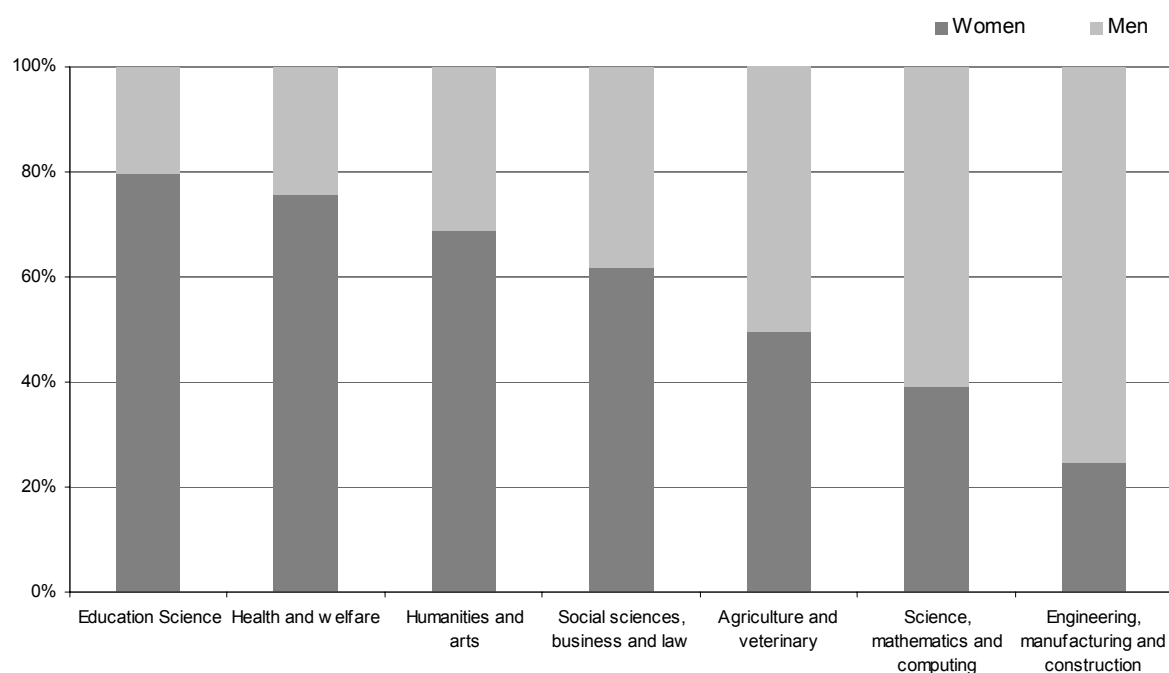
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

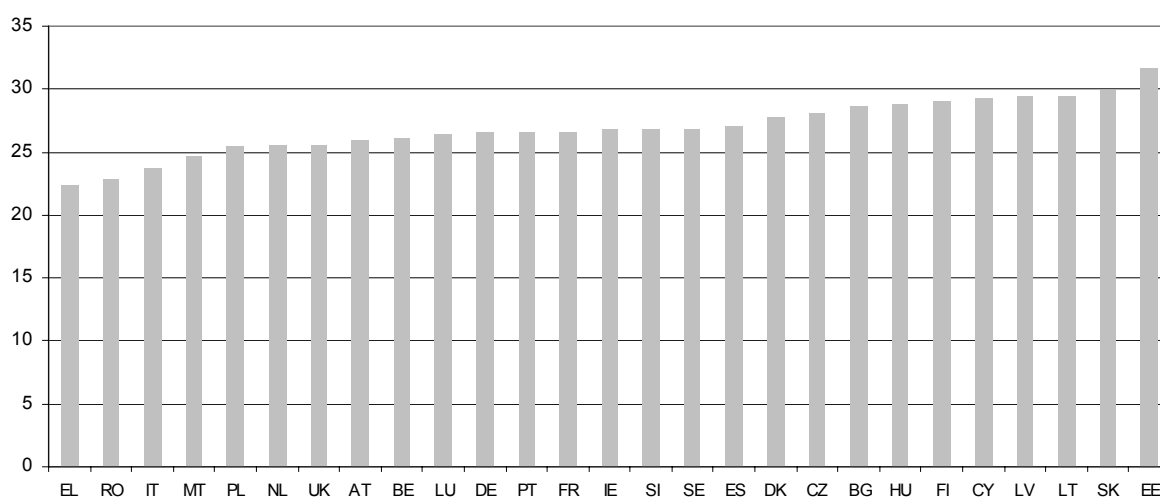
Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

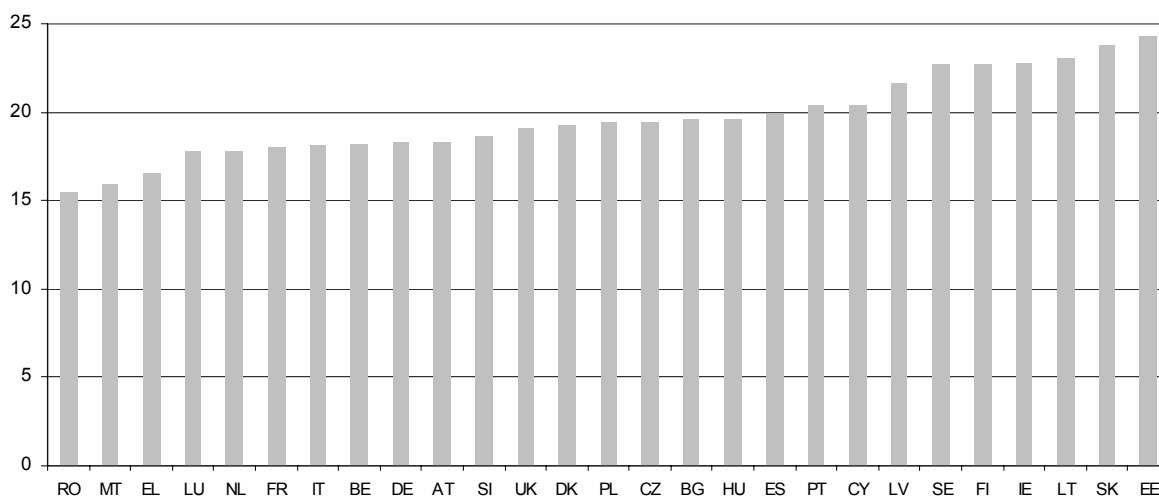
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



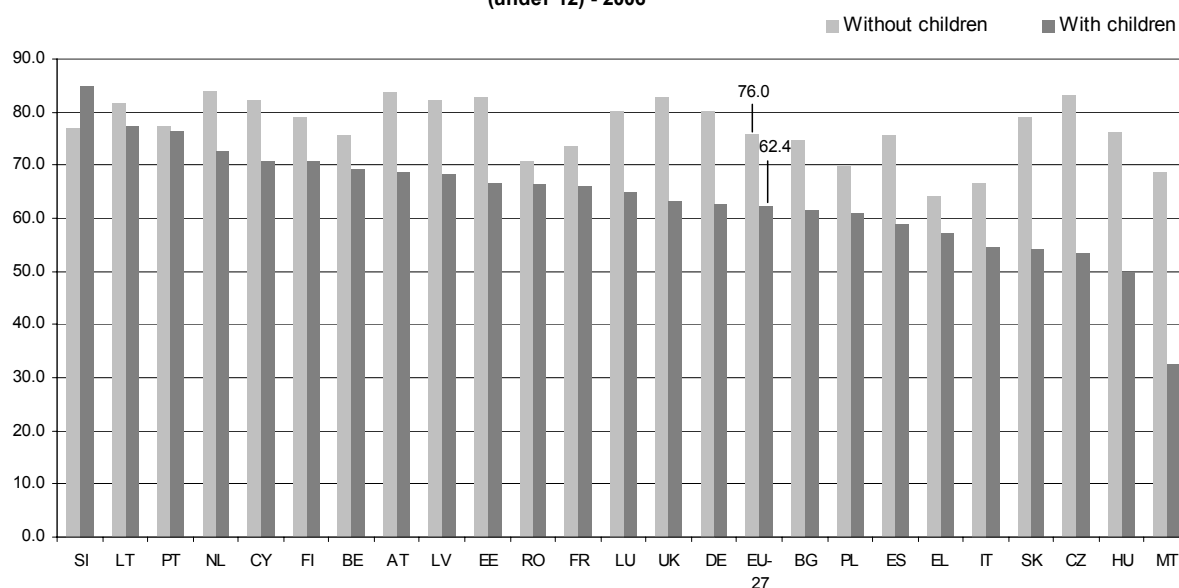
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



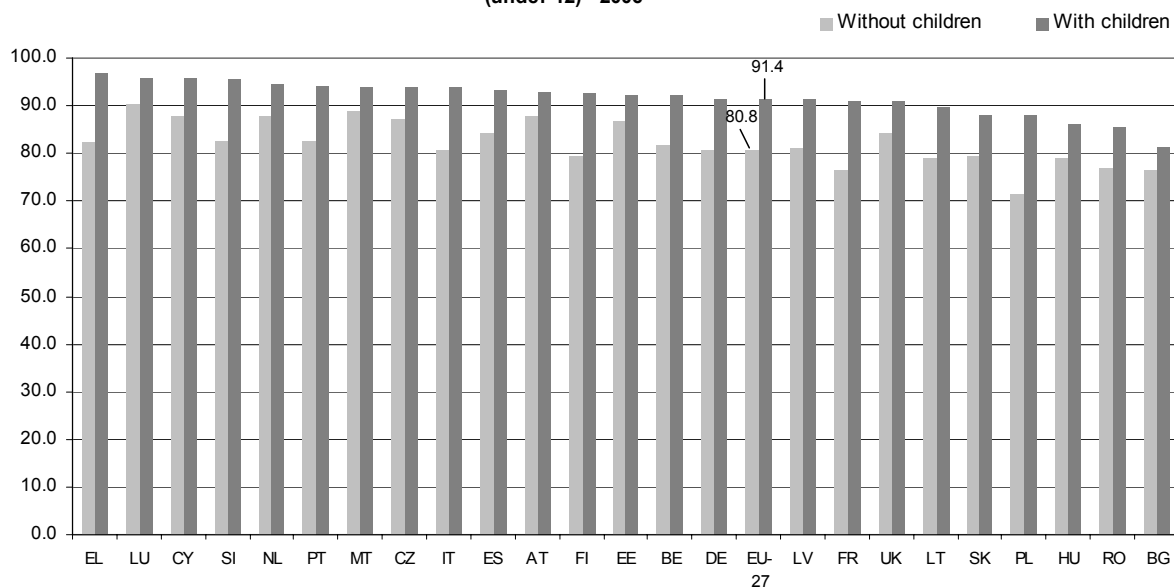
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



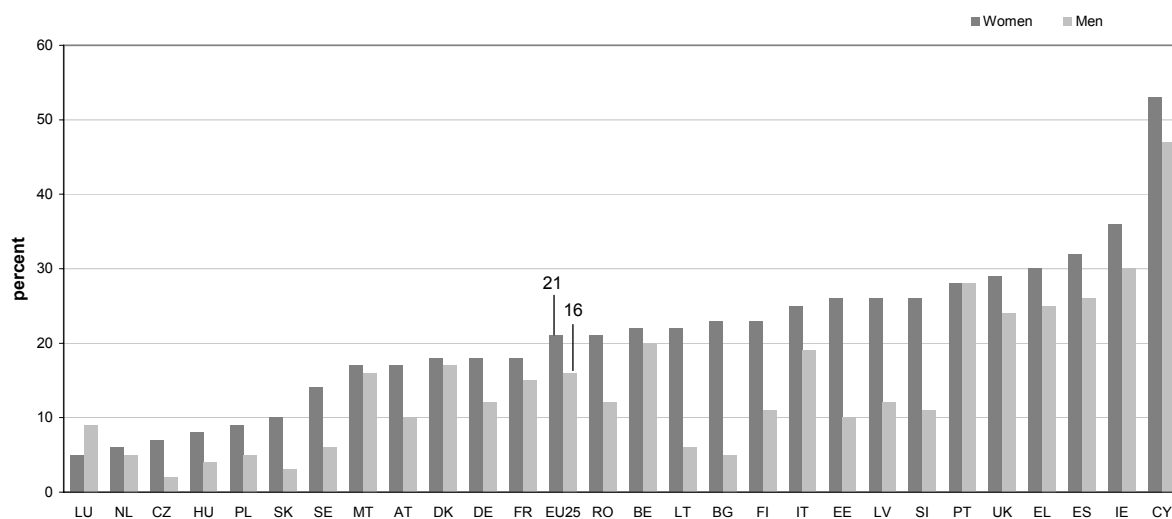
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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).