



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 23.1.2008  
COM(2008) 10 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT,  
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN  
DE REGIO'S**

**Gelijkheid tussen mannen en vrouwen - 2008**

## INHOUD

1.	Inleiding .....	3
2.	Belangrijkste ontwikkelingen.....	3
2.1.	Genderkloof.....	3
2.2.	Ontwikkelingen op politiek en wetgevend gebied.....	5
3.	Uitdagingen en strategische beleidslijnen.....	6
3.1.	Kwaliteitsbanen ter bevordering van een gelijke economische onafhankelijkheid .....	7
3.2.	Kwaliteitsdiensten ter ondersteuning van de combinatie van werk en gezin.....	8
3.3.	Bestrijding van stereotypen, steunen van individuele keuzes.....	8
3.4.	Institutionele mechanismen ter ondersteuning van politieke initiatieven en van de tenuitvoerlegging van de wetgeving .....	9
4.	Conclusies .....	10
	ANNEX.....	11

## **1. INLEIDING**

Gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamentele waarde van de Europese Unie. Door toedoen van de Gemeenschap en de lidstaten is de situatie van mannen en vrouwen in Europa op veel gebieden sterk veranderd. Zo is bijvoorbeeld de arbeidsparticipatie van vrouwen is alsmaar toegenomen en vrouwen hebben vandaag de dag een hoger opleidingsniveau dan mannen. Toch zijn er nog veel problemen die moeten worden overwonnen. Ook al werd er ongetwijfeld vooruitgang geboekt in kwantitatieve termen, blijven er vanuit kwalitatief oogpunt nog inspanningen nodig om gendergelijkheid te bewerkstelligen. Dit is de belangrijkste boodschap van dit verslag.

In 2007 werden veel acties uitgevoerd die in 2006 waren aangekondigd in de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese Commissie en in het Europees pact voor gendergelijkheid. Al deze acties zijn gericht op de doelstelling om de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, zowel vanuit kwantitatief als vanuit kwalitatief oogpunt. Bovendien heeft de Commissie een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid<sup>1</sup>, meer bepaald om het scheppen van meer en betere banen te ondersteunen. Voorts vonden er in 2006 verschillende evenementen plaats die van belang waren voor het gendergelijkheidsbeleid: de vijftigste verjaardag van het Europese gendergelijkheidsbeleid; het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen; de tiende verjaardag van de ondertekening van het Verdrag van Amsterdam waarmee de grondslag werd gelegd voor de Europese werkgelegenheidsstrategie en voor de integratie van gelijke kansen in het communautaire beleid.

Het vijfde jaarverslag over de gelijkheid van mannen en vrouwen, dat in samenwerking met de lidstaten werd opgesteld op verzoek van de Europese Raad en de staatshoofden en regeringsleiders, bestrijkt voor het eerst het tot 27 lidstaten uitgebreide Europa. De verhoogde diversiteit van de Europese Unie kan leiden tot nieuwe uitdagingen voor het beleid inzake gelijkheid. De uitbreiding tot de nieuwe lidstaten getuigt van hun instemming met de fundamentele waarden van de Europese Unie en van hun verbintenis om de fundamentele doelstellingen, waaronder de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, te verwezenlijken.

## **2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN**

### **2.1. Genderkloof**

Het creëren van meer en betere banen is een strategische doelstelling die centraal staat in de Europese Lissabonagenda voor groei en werkgelegenheid. Hoewel de kwantitatieve vooruitgang in de arbeidsparticipatie van vrouwen onbetwistbaar is, blijven er nog inspanningen nodig voor verbeteringen op kwalitatief gebied.

De arbeidsparticipatie van vrouwen heeft de voorbije jaren de grootste bijdrage geleverd tot de voortdurende groei van de werkgelegenheid in de EU. Tussen 2000

---

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

en 2006 is de werkgelegenheid in de EU-27 gestegen met meer dan 12 miljoen personen, waaronder 7,5 miljoen vrouwen.

De **arbeidsparticipatie** van vrouwen is elk jaar toegenomen en bereikte in 2006 57,2%: dit is 3,5% meer dan in 2000. Er zal dus naar worden gestreefd om in 2010 60% te bereiken.

In de loop van dezelfde periode is de arbeidsparticipatie bij mannen gestegen met minder dan 1%. Bij de **werknemers van 55 jaar en ouder** is het werkgelegenheidscijfer bij de vrouwen eveneens sneller gestegen dan bij de mannen. Voor vrouwen bedraagt dit 34,8%: dit is 7,4% meer dan in 2000. Tegelijkertijd daalde het **werkloosheidscijfer** voor vrouwen tot 9%, het laagste punt sinds tien jaar.

Door deze positieve ontwikkeling is het **verschil in arbeidsparticipatie** tussen vrouwen en mannen teruggebracht van 17,1 procentpunt in 2000 tot 14,4 procentpunt in 2006. Toch roept de blijvende kloof in arbeidsparticipatie, ook bij jongeren (6 procentpunt bij jongeren tussen 15 en 24 jaar), vragen op, vooral ten opzichte van de slaagpercentages van jonge vrouwen in het middelbaar en hoger onderwijs. Bovendien neemt dit verschil toe met de leeftijd en bedraagt 17,8 procentpunt bij de werknemers van 55 jaar en ouder.

Verschillende aspecten van de kwaliteit van het werk van vrouwen vormen nog steeds een probleem. De gelijkheid van mannen en vrouwen is één van de dimensies van kwaliteit op het werk die door de Commissie werden vastgesteld<sup>2</sup>. De gegevens inzake de lonen, de segregatie op de arbeidsmarkt en het aantal vrouwen in leidinggevende posities tonen aan dat er gedurende de laatste jaren geen belangrijke vorderingen werden gemaakt op dit gebied. Zo is het **loonverschil** sinds 2003 stabiel gebleven op 15% en maar met 1% gedaald sinds 2000. De **gendersegregatie in sectoren en beroepen** is niet gedaald en is zelfs gestegen in een aantal landen. Dit wijst erop dat de vrouwen die de arbeidsmarkt pas hebben betreden, werkzaam zijn in de sectoren en beroepen die reeds sterk vrouwelijk zijn. Het **aandeel vrouwelijke ondernemers** blijft hangen op 33%, terwijl dit percentage licht toeneemt op politiek gebied waar 23% van de nationale afgevaardigden en 33% van de Europese afgevaardigden vrouwen zijn.

Bovendien is er op alle andere dimensies van kwaliteit op het werk nog steeds sprake van verschillen tussen mannen en vrouwen. Bijvoorbeeld op het gebied van de **combinatie van werk en gezin**, werkregelingen die de capaciteiten niet volledig stimuleren, of op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Dit blijkt uit de sterke daling van de arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen (gemiddeld -13,6%), terwijl bij de mannen een stijging kan worden waargenomen. Zo bedraagt de arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen slechts 62,4% tegenover 91,4% bij de mannen. Dit wil zeggen dat er een verschil van 29% bestaat. Meer dan driekwart van de deeltijdse werknemers zijn vrouwen (76,5%), hetgeen neerkomt op één op drie vrouwen tegenover minder dan één op tien mannen. Tijdelijke arbeidscontracten komen eveneens vaker voor bij vrouwen (15,1%, d.w.z. één procentpunt meer dan bij de mannen).

Met andere woorden, het blijkt dat de grote inspanningen die werden geleverd in het kader van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid ter verhoging van de

---

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

kwalitatieve en kwantitatieve arbeidsparticipatie van vrouwen ("more and better jobs") vooral in kwantitatief opzicht vrucht hebben afgeworpen.

Vanuit **sociaal** oogpunt blijven er verschillen bestaan die de kloof op de arbeidsmarkt weergeven. Zo komt langdurige werkloosheid duidelijk vaker voor bij vrouwen (4,5%) dan bij mannen (3,5%). Kortere, tragere en minder betaalde beroepsloopbanen bij vrouwen verhogen ook het risico op armoede, meer bepaald bij de vrouwen van 65 jaar en ouder (21%, dit is 5 procentpunt meer dan bij de mannen).

## 2.2. Ontwikkelingen op politiek en wetgevend gebied

Met de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen<sup>3</sup> werd een nieuwe impuls gegeven aan het communautaire beleid op dit gebied. De Commissie volgt de resultaten en de voorziene acties van de Routekaart in een gedetailleerd jaarlijks **werkprogramma**<sup>4</sup>. Dit werkprogramma geeft duidelijk aan dat er grote vorderingen werden geboekt bij de integratie van de gelijkheid in het EU-beleid, met name op de prioritaire gebieden die in de Routekaart werden vastgesteld.

Het combineren van werk, privéleven en gezin vormt een centraal element van de gelijkheid van mannen en vrouwen en is tevens een prioritaire actie in het kader van de Routekaart. Bovendien is het een essentiële factor van de kwaliteit op het werk. Eind 2006 heeft de Commissie op Europees niveau een aanzet gegeven tot een **formele raadpleging van de sociale partners**<sup>5</sup> over de mogelijke richting van het communautaire optreden op dit gebied ter verbetering of ter vervollediging van het bestaande kader. Door deze raadpleging konden de sociale partners overeenstemming bereiken over de noodzaak om maatregelen te nemen, met name om mannen aan te moedigen zich meer bezig te houden met het gezinsleven. Op 30 mei 2007 heeft de Commissie het initiatief genomen tot de tweede fase<sup>6</sup> van de raadpleging over eventuele voorstellen op dit gebied. Deze voorstellen hebben met name betrekking op de bepalingen inzake moederschaps- en ouderschapsverlof alsook op de invoering van nieuwe soorten verlof (vaderschapsverlof, adoptieverlof of verlof voor het verzorgen van afhankelijke familieleden) en andere niet-wetgevende maatregelen. Na afloop van de analyse van de reacties kan de Commissie, in voorkomend geval, voorstellen indienen ter verbetering van het huidige wetgevende kader met het oog op eventuele onderhandelingen tussen de sociale partners en de resultaten van de nodige effectbeoordelingen.

Bovendien heeft de Commissie steun<sup>7</sup> verleend aan de **Europese alliantie voor het gezin** – een initiatief dat door de Europese Raad tijdens zijn voorjaarsbijeenkomst is voorgesteld – die een platform zal vormen voor uitwisselingen en kennisoverdracht over gezinsvriendelijk beleid en goede praktijken in de lidstaten die kunnen helpen de demografische problemen het hoofd te bieden.

De wetgeving heeft steeds een centrale rol gespeeld in de geboekte vooruitgang op het gebied van gelijkheid van mannen en vrouwen. Wat de wetgeving inzake gelijke

---

<sup>3</sup> COM(2006) 92.

<sup>4</sup> SEC (2007)537

<sup>5</sup> SEC (2006)1245

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/consultations\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/consultations_en.htm)

<sup>7</sup> COM (2007)244

behandeling betreft, werden de procedures wegens niet-nakoming van de omzetting van Richtlijn 2002/73<sup>8</sup> afgesloten, met uitzondering van één geval waarin de omzetting gedeeltelijk is uitgevoerd. De analyse van de conformiteit van de nationale omzettingsmaatregelen loopt nog. In 2007 werd het eerste stadium van de procedure als bedoeld in artikel 226 EG gelanceerd. In 2008 wordt het onderzoek naar de conformiteit van de nationale wetgevingen voortgezet.

Ondanks enkele vorderingen blijven er op de arbeidsmarkt grote verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen waardoor de doelstelling van gelijke economische onafhankelijkheid wordt belemmerd. Door middel van een mededeling die op 18 juli 2007 is goedgekeurd<sup>9</sup>, heeft de Commissie blijk gegeven van haar inzet om alles in het werk stellen om het **verschil in beloning tussen vrouwen en mannen** weg te werken. Het gaat hierbij vooral om het scheppen van mogelijkheden om dit ingewikkelde en moeilijk te doorgronden fenomeen te analyseren om doelgerichte beleidsacties te kunnen formuleren en, waar mogelijk, verbeteringen in het huidige wetgevende kader voor te stellen. Bovendien zal een gezamenlijke actie in het kader van de nieuwe cyclus van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid en van de gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid<sup>10</sup> noodzakelijk zijn om alle nog bestaande verschillen op de arbeidsmarkt weg te werken.

De oprichting van het **Europees Instituut voor gendergelijkheid** werd bevorderd door de actieve steun van de Commissie. Door de benoeming van de leden van de raad van bestuur<sup>11</sup> werd dit besluitvormingsorgaan van het instituut opgericht. Dit instituut zal belangrijke technische steun moeten verlenen aan het beleid inzake de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

### 3. UITDAGINGEN EN STRATEGISCHE BELEIDSLIJNEN

Volgens de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid is de verbetering van de kwaliteit van het werk van cruciaal belang, zowel voor het welzijn van de werknemers als voor de verhoging van de productiviteit en de werkgelegenheid. De afgelopen cyclus werd gekenmerkt door een voortdurende verhoging van de arbeidsparticipatie bij vrouwen. De vorderingen op kwalitatief gebied zijn echter minder voelbaar. De genderverschillen blijven aanzienlijk, met name de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van werkregelingen (zoals deeltijdarbeid, tijdelijke arbeidsovereenkomsten of minder goed betaald en minder hoogwaardig werk). De horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt blijft voortbestaan en neemt in sommige landen zelfs toe. Het loonverschil neemt niet af.

Er moeten meer inspanningen worden geleverd om tot "meer kwaliteitsbanen" te komen. Hierbij moet rekening worden gehouden met het belang van een flexizekerheidsbenadering en met het feit dat het werkgelegenheidsbeleid een

---

<sup>8</sup> Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

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

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

<sup>11</sup> Besluit van de Raad van 30.5.2007 (2007/C 128/02) en van de Commissie van 30.4.2007

verschillend effect heeft op vrouwen en mannen in de loop van hun leven. Deze benadering moet gericht zijn op zowel de intrinsieke kwaliteit van het werk als op alle andere aspecten die hierop een invloed hebben, zoals de ontwikkeling van infrastructuren door middel waarvan iedereen toegang krijgt tot de arbeidsmarkt en er ook kan blijven of de mogelijkheid om professionele ambities en persoonlijke keuzes door te voeren zonder stereotyperingen. Het is eveneens van wezenlijk belang dat er wordt voorzien in de nodige institutionele instrumenten met het oog op een goed bestuur en een effectieve uitvoering van politieke initiatieven.

### **3.1. Kwaliteitsbanen ter bevordering van een gelijke economische onafhankelijkheid**

*De kwantitatieve verbetering van de werkgelegenheid moet gepaard gaan met een kwalitatieve verbetering<sup>12</sup>. Kwaliteitsbanen trekken werknemers aan en geven hen de mogelijkheid om hun productiviteitspotentieel volledig te benutten. Bovendien dragen ze bij tot een algemene verhoging van de maatschappelijke levensstandaard. De gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een essentiële component van de kwaliteit van het werk. De genderverschillen op de arbeidsmarkt moeten worden weggewerkt en alle dimensies van de kwaliteit van het werk moeten vanuit een genderperspectief worden benaderd, ook de kwesties in verband met de gezondheid en het welzijn op het werk.*

- De inspanningen om een einde te maken aan de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt moeten worden voortgezet en geïntensiveerd in het kader van de nieuwe cyclus van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid. In het kader hiervan wordt ernaar gestreefd de verschillen op het gebied van werkgelegenheid, werkloosheid en beloning aanzienlijk te verkleinen en de segregatie op de arbeidsmarkt te verminderen;
- De ondersteuning van de combinatie van werk en gezin moet worden geïntensiveerd en moet betrekking hebben op zowel mannen als vrouwen. Het gaat hierbij om de ontwikkeling van innovatieve en flexibele vormen van organisatie van werk en verlof. Dit heeft tot doel de participatie op de arbeidsmarkt van mannen en vrouwen die de verantwoordelijkheid dragen voor afhankelijke personen te ondersteunen en een evenwichtigere verdeling van de huishoudelijke en gezinstaken volgens het beginsel van de medeverantwoordelijkheid te bevorderen.
- De bijscholing van de werknemers moet worden gewaarborgd zodat hun ontwikkelingsperspectieven kunnen worden geboden en hun capaciteiten gedurende hun hele leven kunnen worden benut. Bovendien is de bijscholing gericht op een evenwichtige vertegenwoordiging van beide geslachten in leidinggevende posities;
- Bij de aanpak van vraagstukken inzake gezondheid en welzijn op het werk en inzake de kwaliteit van de werkomgeving moet rekening worden gehouden met de specifieke situaties en problemen van mannen en vrouwen;

---

<sup>12</sup>

Hierop werd in oktober 2007 de nadruk gelegd tijdens de informele vergadering van de ministers belast met de genderproblematiek in het kader van het Portugese Voorzitterschap.

- Er moet op worden toegezien dat de middelen van de structurele fondsen volledig worden benut voor de ondersteuning van het beleid inzake de kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van het werk.

### 3.2. Kwaliteitsdiensten ter ondersteuning van de combinatie van werk en gezin

*De mogelijkheid om werk en gezin te combineren<sup>13</sup> hangt af van een moderne arbeidsorganisatie waarbij flexibiliteit en zekerheid gecombineerd worden vanuit een genderperspectief alsook van de beschikbaarheid van toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige diensten. Er werd veel aandacht besteed aan de verbetering van de beschikbaarheid en de toegankelijkheid van deze diensten, meer bepaald de zorg voor kinderen en andere afhankelijke personen. De kwalitatieve aspecten verdienen evenveel aandacht. Dit is gebleken uit de raadpleging van de Commissie over de actieve betrokkenheid<sup>14</sup>.*

- De inspanningen die in het kader van de doelstellingen van Barcelona<sup>15</sup> werden geleverd ter verbetering van de beschikbaarheid en de toegankelijkheid van de kinderopvangvoorzieningen zouden moeten worden voortgezet en geïntensiveerd. Hierbij wordt evenveel aandacht geschonken aan de kwaliteit van deze diensten, ook op het gebied van de openingstijden.
- De kwaliteit van de diensten moet worden ondersteund door een voortdurende opleiding en een verbetering van de kwalificaties van het personeel van deze diensten alsook door de opwaardering van deze banen;
- De kwaliteit van de diensten van algemeen belang, meer bepaald van de vervoerdiensten of de diensten voor arbeidsvoorziening, moet worden verzekerd. Er moet in het bijzonder aandacht worden besteed dat de beschikbaarheid van deze diensten aansluit bij de werktijden van mannen en vrouwen die voltijds werken en die de verantwoordelijkheid dragen voor afhankelijke personen;
- Er moet op worden toegezien dat de middelen van de structurele fondsen volledig worden benut om de toegankelijkheid en de kwaliteit van de diensten te verbeteren waardoor een betere combinatie van werk en gezin voor iedereen mogelijk is.

### 3.3. Bestrijding van stereotypen, steunen van individuele keuzes

*Stereotypen verhinderen de verwezenlijking van individuele keuzes van zowel mannen als vrouwen. Hierdoor blijft ongelijkheid voortbestaan en worden keuzes op het gebied van onderwijs-, opleidings- en arbeidstrajecten, de deelname aan huishoudelijke en gezinstaken en de vertegenwoordiging van de geslachten in leidinggevende posities beïnvloed. Ze kunnen eveneens een invloed uitoefenen op de*

---

<sup>13</sup> De combinatie van werk en gezin is één van de prioritaire thema's die werden vastgesteld tijdens de verklaring van het drievoorzitterschapsteam over de gendergelijkheid in de EU die in mei 2007 werd goedgekeurd na afloop van de informele vergadering van de ministers belast met de genderproblematiek in het kader van het Duitse voorzitterschap van de Raad.

<sup>14</sup> COM(2007) 620.

<sup>15</sup> Tegen 2010 moet 33% worden gehaald bij kinderen van 0 tot 3 jaar en 90% bij kinderen van 3 jaar tot de schoolplichtige leeftijd.



*waardering van het werk van iedere persoon. Het opheffen van deze stereotypen is een van de prioriteiten van de Routekaart en het Actiekader van de Europese sociale partners voor de gelijkheid.*

- Er moet op zeer jonge leeftijd begonnen worden met de bestrijding van genderstereotypen en de bevordering van gedragsmodellen waarbij de individuele keuzes op het gebied van opleidingstrajecten worden gewaardeerd en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt ondersteund, ook wat de verdeling van de huishoudelijke en gezinstaken betreft.
- Culturele barrières moeten worden opgeheven ter vergemakkelijking van de toegang van mannen en vrouwen tot niet-traditionele beroepen, met inbegrip van leidinggevende posities, en ter ondersteuning van individuele keuzes.
- De benadering omtrent permanente scholing en beroepsontwikkeling en -begeleiding moet worden bevrijd van alle stereotypen. De diensten voor opleiding en beroepskeuzevoorlichting moeten hiervan bewust worden gemaakt.
- De media moeten worden betrokken bij de bestrijding van stereotiepe opvattingen over vrouwen en mannen en een realistisch beeld van hun kwaliteiten geven.

### **3.4. Institutionele mechanismen ter ondersteuning van politieke initiatieven en van de tenuitvoerlegging van de wetgeving**

Op het hoogste politieke niveau hebben de Commissie, de Europese Raad en de Europese sociale partners zich uitgesproken voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. De Routekaart hecht veel belang aan een goed bestuur dat noodzakelijk is om over de efficiënte middelen te beschikken voor het nakomen van deze toezeggingen.

- Het is belangrijk om instrumenten ten behoeve van opleiding en tenuitvoerlegging ervan te ontwikkelen die alle betrokkenen in staat stellen om, elk op hun eigen bevoegdheidsgebied en bij de evaluatie van de specifieke impact van het genderbeleid, een genderperspectief te integreren; er moet ook op worden toegezien dat de bestaande instrumenten, zoals de handleidingen van de Commissie inzake de integratie van een genderperspectief in het werkgelegenheidsbeleid<sup>16</sup>, effectief worden gebruikt.
- De ontwikkeling van de capaciteiten van de voornaamste actoren en organisaties die actief zijn op het gebied van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen is van wezenlijk belang opdat zij over de nodige bevoegdheden, instrumenten en middelen beschikken voor de tenuitvoerlegging van hun beleid;
- De tenuitvoerlegging en de follow-up van het beleid moet worden verzekerd door middel van zowel kwantitatieve als kwalitatieve indicatoren en door naar geslacht uitgesplitste statistieken die betrouwbaar, vergelijkbaar en tijdig beschikbaar zijn.

---

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

#### 4. CONCLUSIES

Met het oog op de verwezenlijking van een effectieve gelijkheid tussen mannen en vrouwen, zowel vanuit kwantitatief als vanuit kwalitatief oogpunt, wordt de Europese Raad verzocht om de lidstaten te vragen de hierboven beschreven uitdagingen ter hand te nemen in samenwerking met de sociale partners en de maatschappelijke organisaties. In het licht van dit verslag dient bijzondere aandacht te worden besteed aan:

- De kwalitatieve en de kwantitatieve verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen tijdens de nieuwe ronde van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid;
- De integratie van een genderperspectief in alle dimensies van kwaliteit op het werk;
- De ontwikkeling van het aanbod en de kwaliteit van diensten ter ondersteuning van de combinatie van werk en gezin, voor zowel mannen als vrouwen;
- De bestrijding van stereotypen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de media en het accentueren van de rol van de man bij de bevordering van de gelijkheid;
- De ontwikkeling van instrumenten voor de evaluatie van de impact van het beleid vanuit een genderperspectief.

## 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.

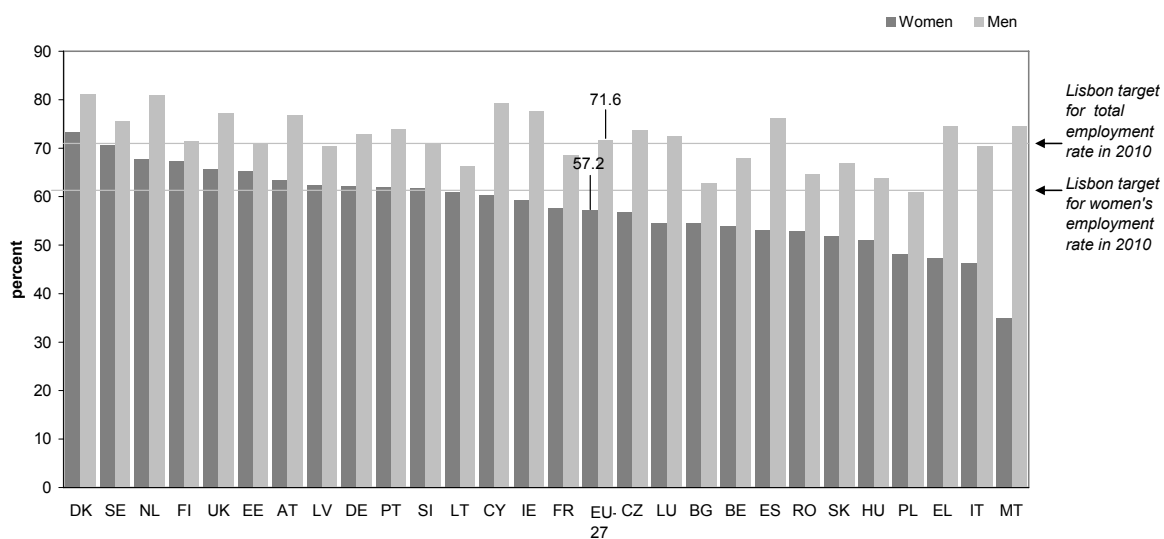
### **Decision-making**

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.

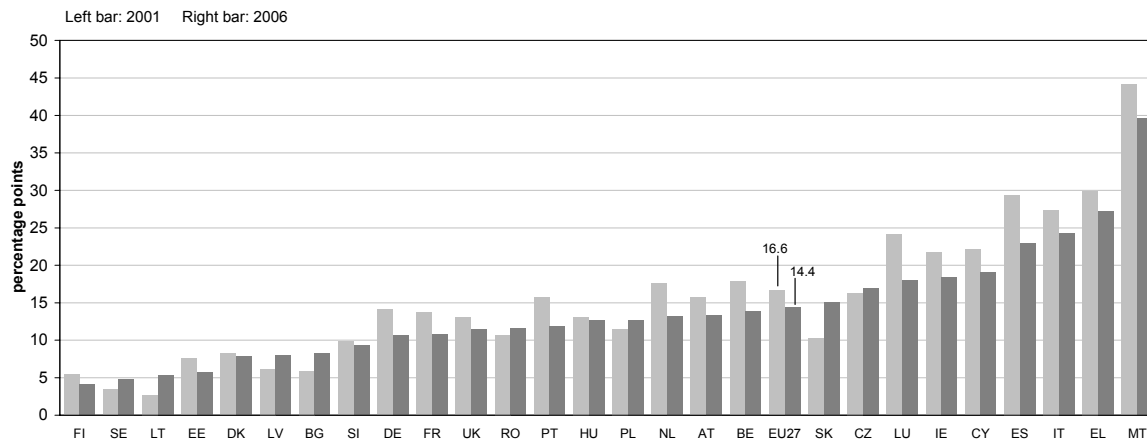
### Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

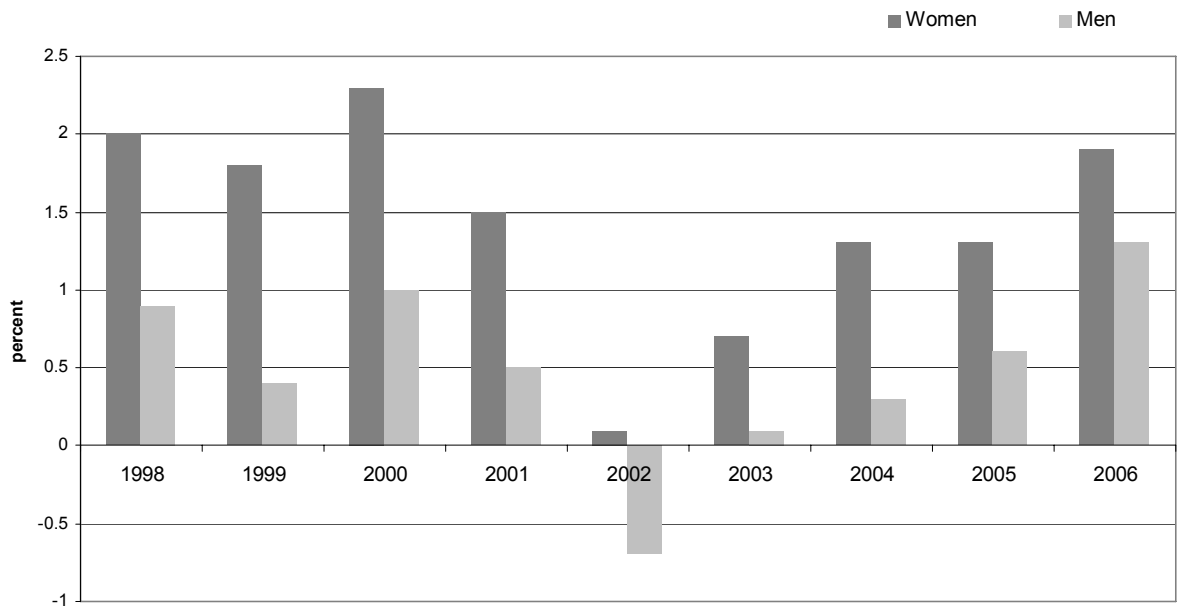
(Difference between men's and women's employment rates)



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

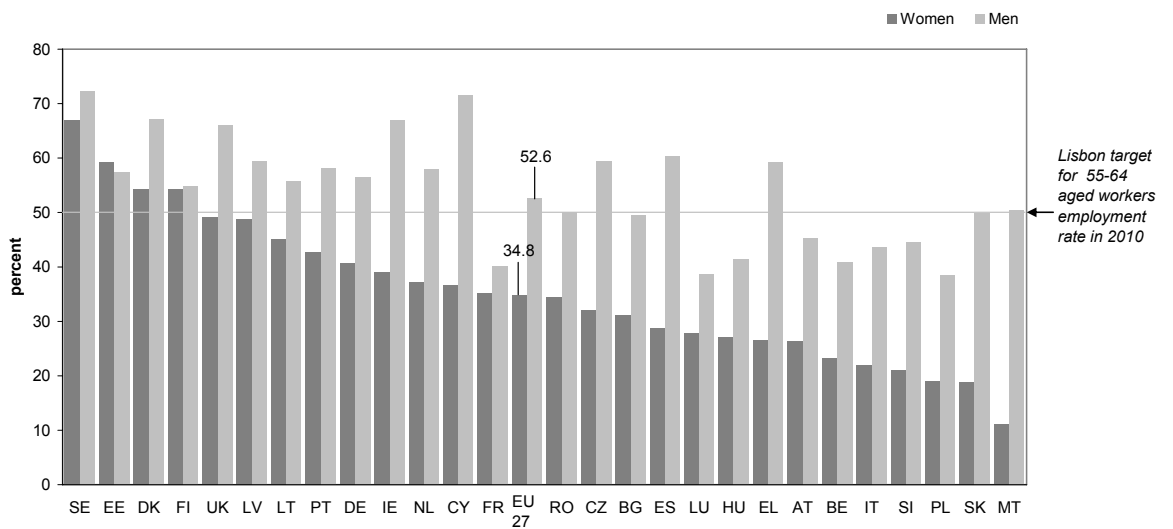
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



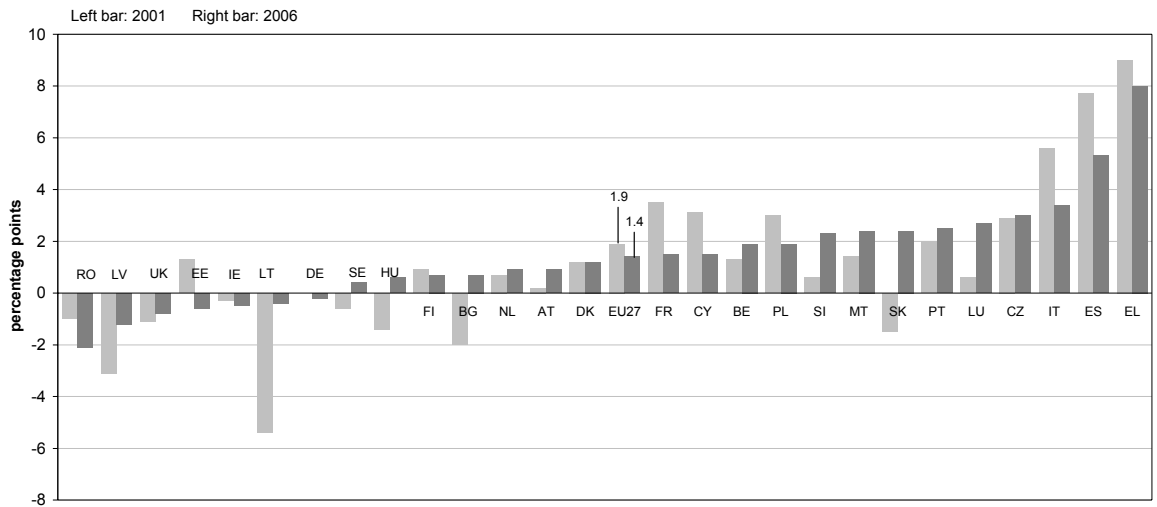
Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

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



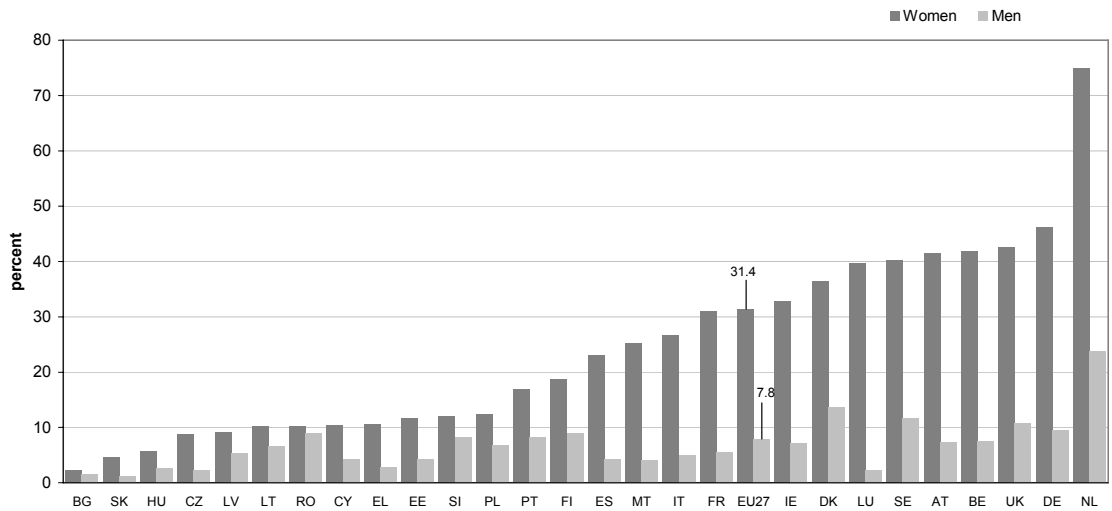
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : provisional value

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



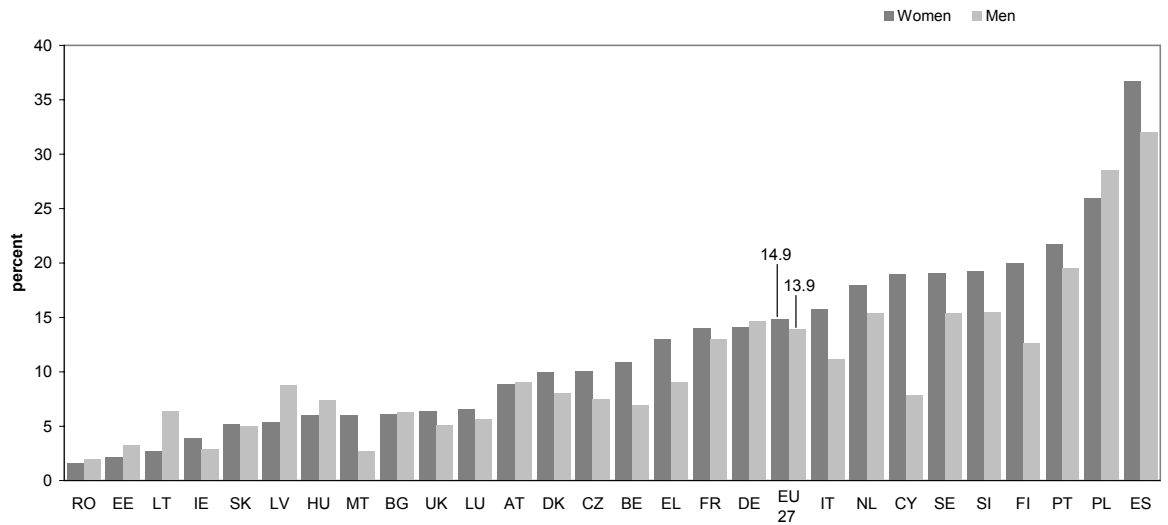
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.  
DE and FR: for 2006: provisionnal value

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



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results  
DE: Provisional result. EE: for men, unreliable or uncertain data.

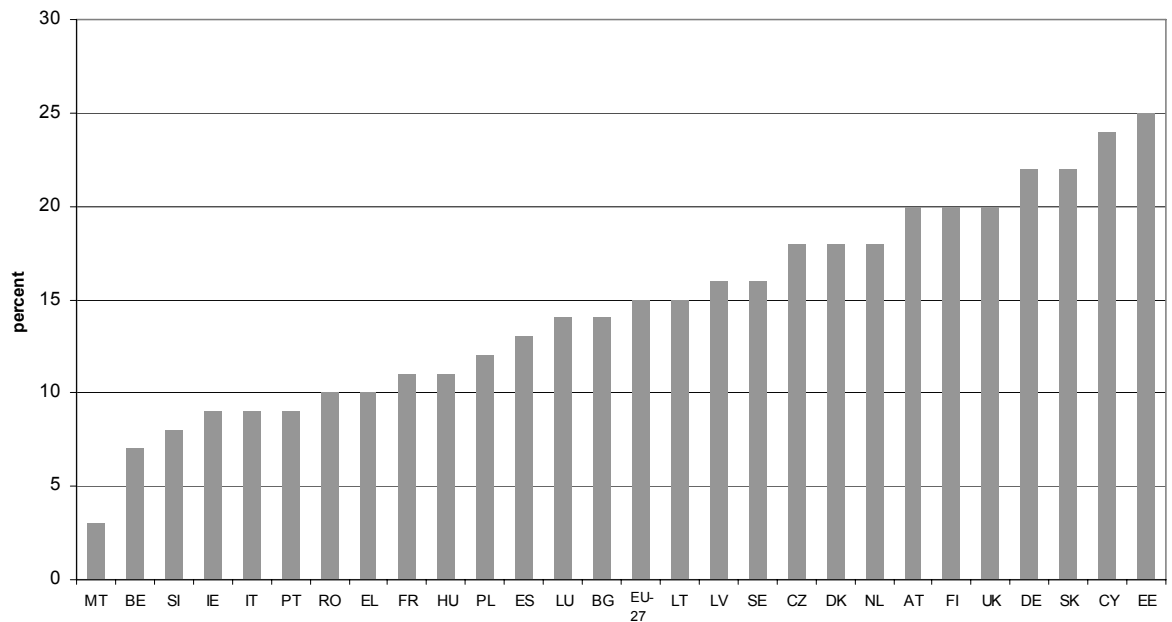
**Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006**



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

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

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



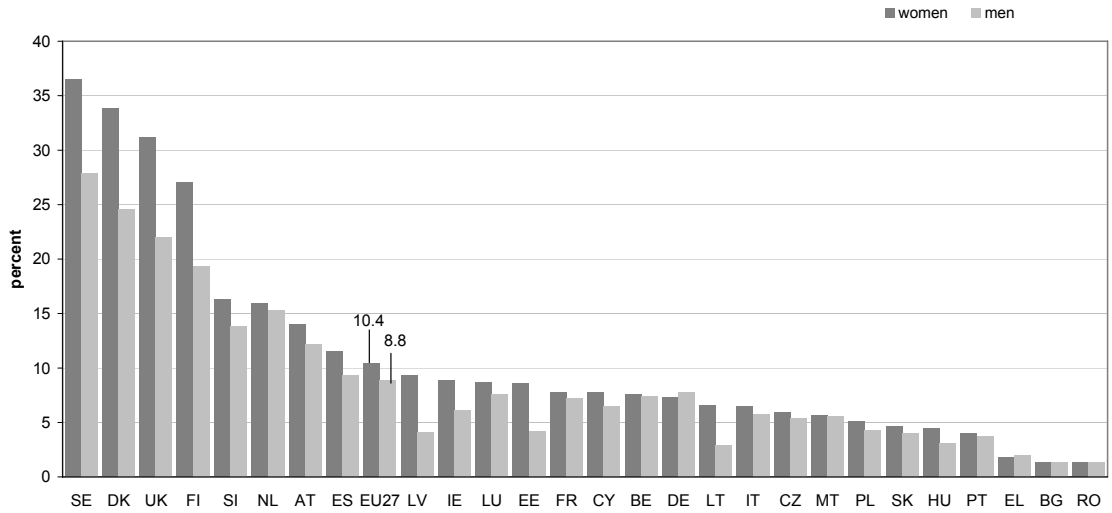
Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

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

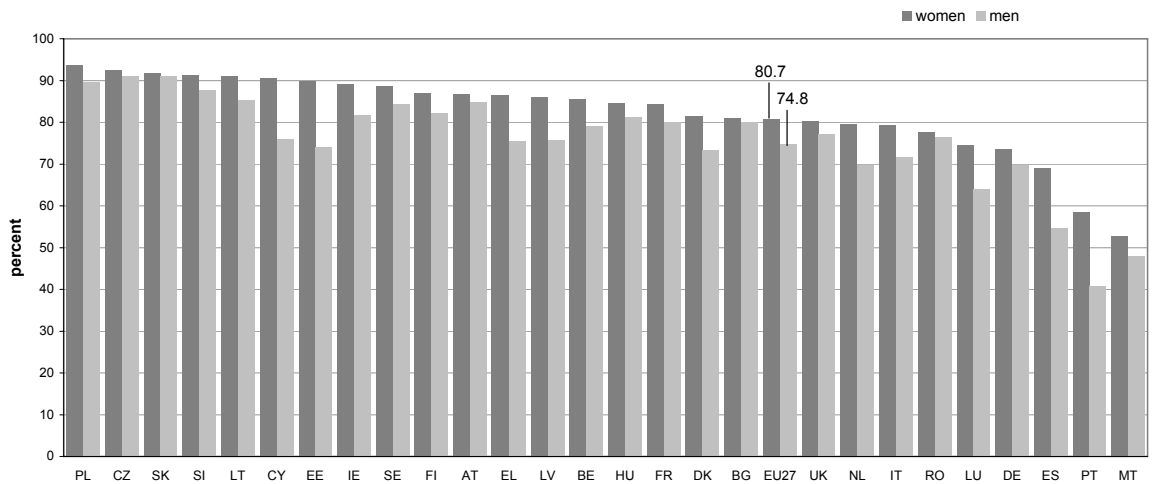


**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006**



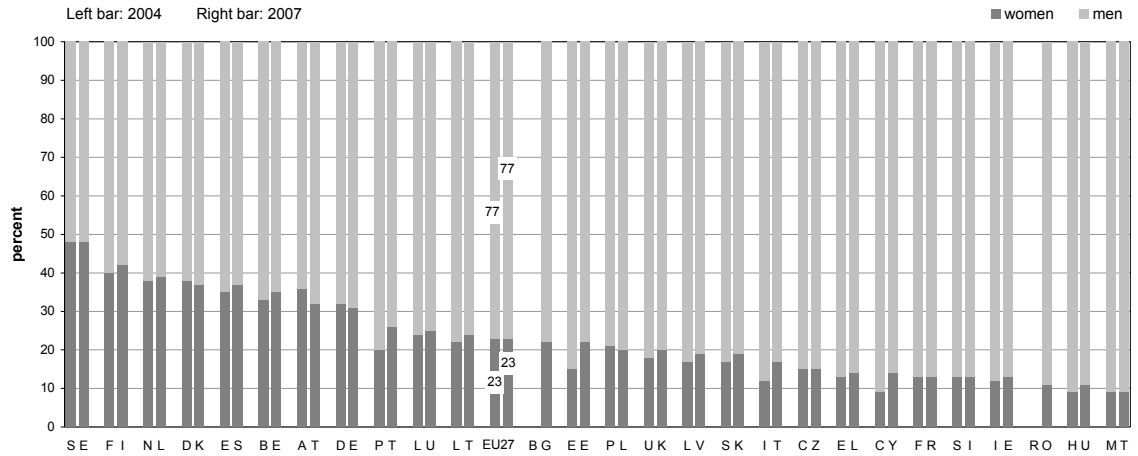
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



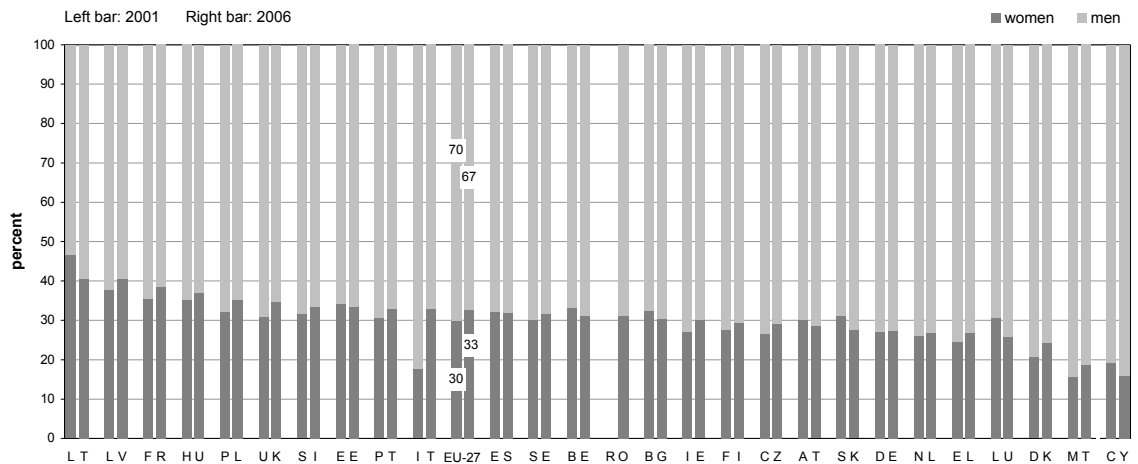
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.  
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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

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



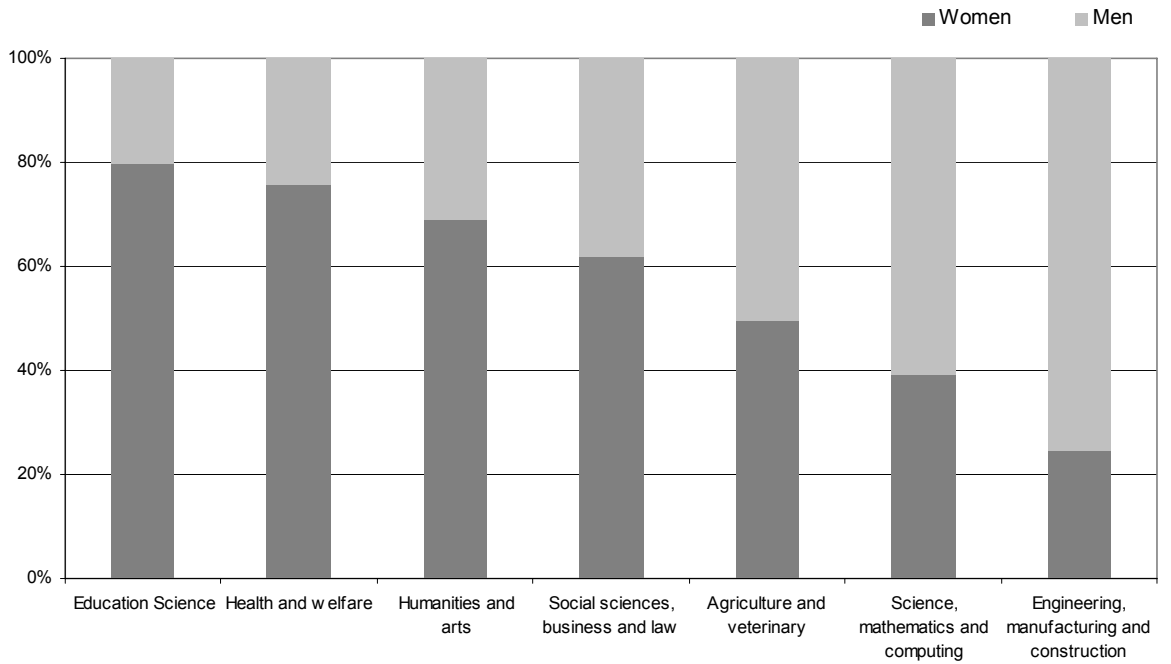
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

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



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

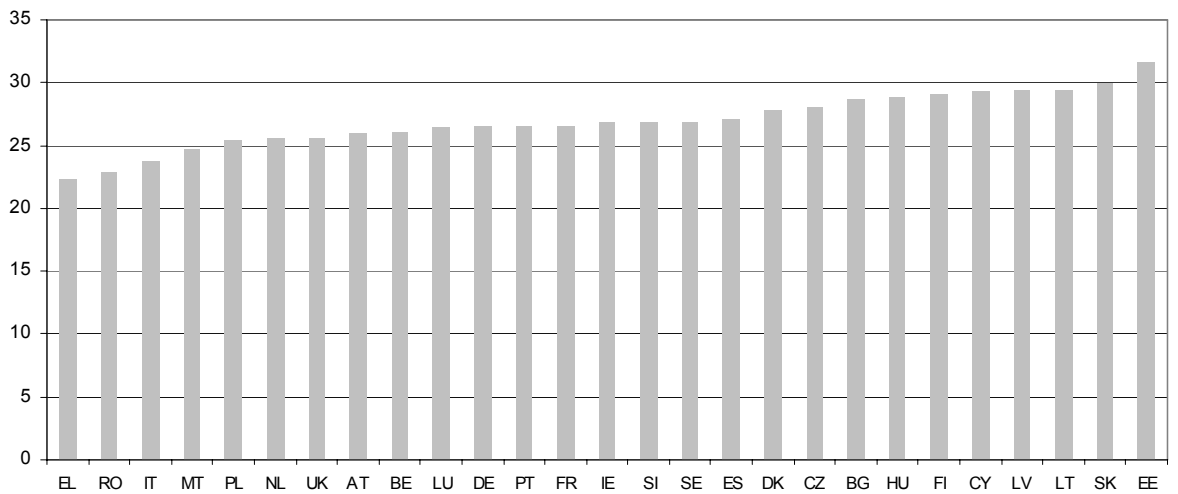
### Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

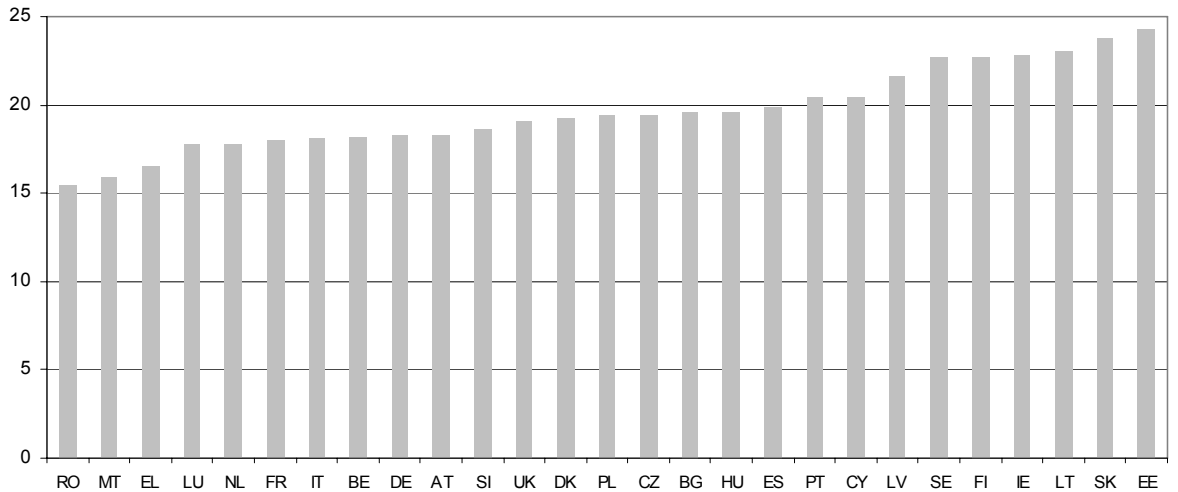
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

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



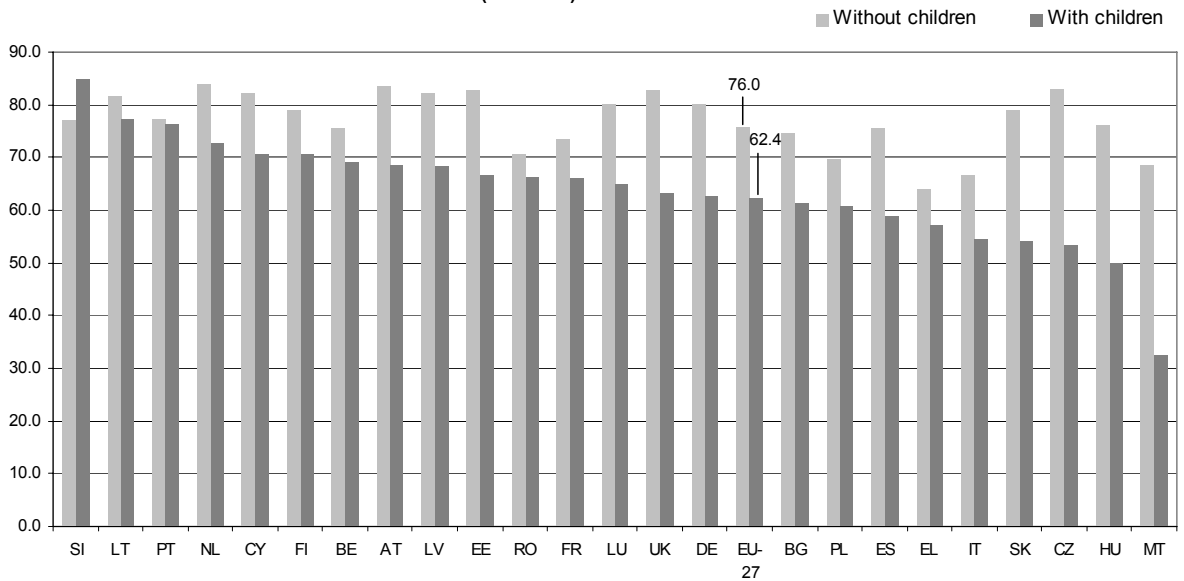
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



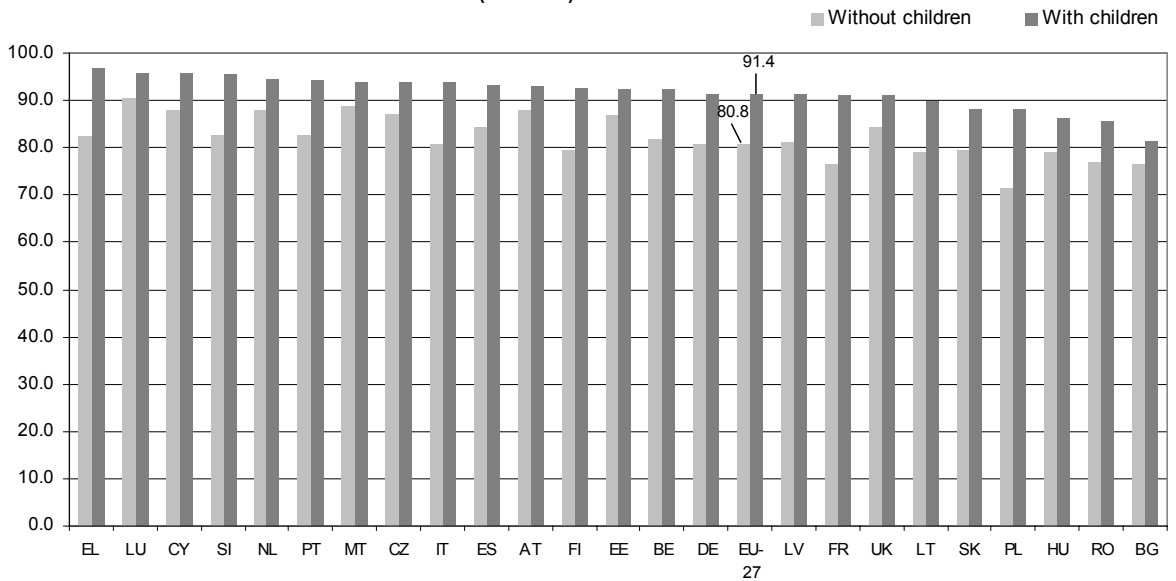
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



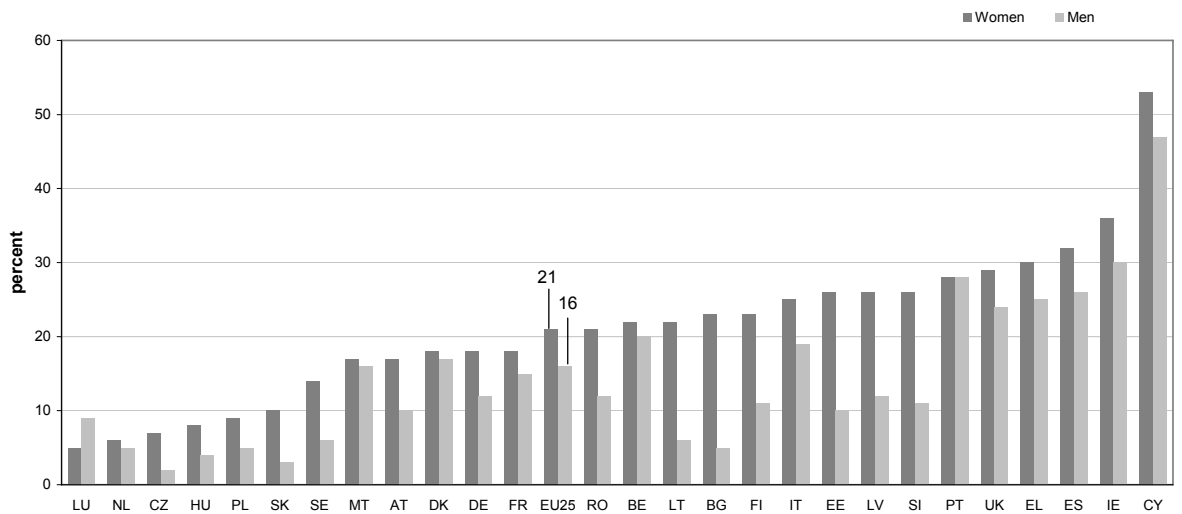
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.  
Notes : No data available for DK, IE and SE.

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



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

**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2005**



Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between genders are based on the assumption of equal sharing of resources within households.

Source: EU-25: SILC(2005) Income data 2004. BG: National HBS 2004, income data 2004 and RO National HBS 2005, income data 2005. Exception to the income reference period UK: income year 2005 and IE: moving income reference period (2004-2005). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

**Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2001 and 2006**

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	54.3	57.2	70.9	71.6	16.6	14.4
Belgium	51.0	54.0	68.8	67.9	17.8	13.9
Bulgaria	46.8	54.6	52.7	62.8	5.9	8.2
Czech Republic	56.9	56.8	73.2	73.7	16.3	16.9
Denmark	72.0	73.4	80.2	81.2	8.2	7.8
Germany	58.7	62.2	72.8	72.8	14.1	10.6
Estonia	57.4	65.3	65.0	71.0	7.6	5.7
Ireland	54.9	59.3	76.6	77.7	21.7	18.4
Greece	41.5	47.4	71.4	74.6	29.9	27.2
Spain	43.1	53.2	72.5	76.1	29.4	22.9
France	56.0	57.7	69.7	68.5	13.7	10.8
Italy	41.1	46.3	68.5	70.5	27.4	24.2
Cyprus	57.2	60.3	79.3	79.4	22.1	19.1
Latvia	55.7	62.4	61.9	70.4	6.2	8.0
Lithuania	56.2	61.0	58.9	66.3	2.7	5.3
Luxembourg	50.9	54.6	75.0	72.6	24.1	18.0
Hungary	49.8	51.1	62.9	63.8	13.1	12.7
Malta	32.1	34.9	76.2	74.5	44.1	39.6
Netherlands	65.2	67.7	82.8	80.9	17.6	13.2
Austria	60.7	63.5	76.4	76.9	15.7	13.4
Poland	47.7	48.2	59.2	60.9	11.5	12.7
Portugal	61.3	62.0	77.0	73.9	15.7	11.9
Romania	57.1	53.0	67.8	64.6	10.7	11.6
Slovenia	58.8	61.8	68.6	71.1	9.8	9.3
Slovakia	51.8	51.9	62.0	67.0	10.2	15.1
Finland	65.4	67.3	70.8	71.4	5.4	4.1
Sweden	72.3	70.7	75.7	75.5	3.4	4.8
United Kingdom	65.0	65.8	78.0	77.3	13.0	11.5

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

**Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States – 2001 and 2006**

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	28.2	34.8	47.7	52.6	19.5	17.8
Belgium	15.5	23.2	35.1	40.9	19.6	17.7
Bulgaria	14.7	31.1	34.2	49.5	19.5	18.4
Czech Republic	23.1	32.1	52.6	59.5	29.5	27.4
Denmark	49.7	54.3	65.5	67.1	15.8	12.8
Germany	29.4	40.6	46.5	56.4	17.1	15.8
Estonia	42.1	59.2	56.7	57.5	14.6	-1.7
Ireland	28.7	39.1	64.6	67.0	35.9	27.9
Greece	22.9	26.6	55.3	59.2	32.4	32.6
Spain	21.7	28.7	57.7	60.4	36.0	31.7
France	27.8	35.2	36.2	40.1	8.4	4.9
Italy	16.2	21.9	40.4	43.7	24.2	21.8
Cyprus	32.2	36.6	66.9	71.6	34.7	35.0
Latvia	30.0	48.7	46.2	59.5	16.2	10.8
Lithuania	31.1	45.1	49.2	55.7	18.1	10.6
Luxembourg	15.2	27.8	35.9	38.7	20.7	10.9
Hungary	14.9	27.1	34.1	41.4	19.2	14.3
Malta	10.2	11.2	50.4	50.4	40.2	39.2
Netherlands	28.0	37.2	51.1	58.0	23.1	20.8
Austria	18.4	26.3	40.1	45.3	21.7	19.0
Poland	20.4	19.0	35.6	38.4	15.2	19.4
Portugal	40.3	42.8	61.6	58.2	21.3	15.4
Romania	42.9	34.5	54.3	50.0	11.4	15.5
Slovenia	15.8	21.0	35.9	44.5	20.1	23.5
Slovakia	9.8	18.9	37.7	49.8	27.9	30.9
Finland	45.0	54.3	46.6	54.8	1.6	0.5
Sweden	64.0	66.9	69.4	72.3	5.4	5.4
United Kingdom	43.0	49.1	61.7	66.0	18.7	16.9

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

**Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States – 2001 and 2006**

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

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	9.6	9.0	7.7	7.6	1.9	1.4
Belgium	6.9	9.3	5.6	7.4	1.3	1.9
Bulgaria	18.9	9.3	20.9	8.6	-2.0	0.7
Czech Republic	9.6	8.8	6.7	5.8	2.9	3.0
Denmark	4.8	4.5	3.6	3.3	1.2	1.2
Germany	7.8	10.1	7.8	10.3	0	-0.2
Estonia	13.1	5.6	11.8	6.2	1.3	-0.6
Ireland	3.5	4.1	3.8	4.6	-0.3	-0.5
Greece	15.9	13.6	6.9	5.6	9.0	8.0
Spain	15.0	11.6	7.3	6.3	7.7	5.3
France	10.5	9.9	7.0	8.4	3.5	1.5
Italy	13.0	8.8	7.4	5.4	5.6	3.4
Cyprus	5.7	5.4	2.6	3.9	3.1	1.5
Latvia	11.5	6.2	14.6	7.4	-3.1	-1.2
Lithuania	14.1	5.4	19.5	5.8	-5.4	-0.4
Luxembourg	2.2	6.2	1.6	3.5	0.6	2.7
Hungary	4.9	7.8	6.3	7.2	-1.4	0.6
Malta	8.1	8.9	6.7	6.5	1.4	2.4
Netherlands	2.5	5.0	1.8	4.1	0.7	0.9
Austria	4.1	5.2	3.9	4.3	0.2	0.9
Poland	20.0	14.9	17.0	13.0	3.0	1.9
Portugal	4.9	9.0	2.9	6.5	2.0	2.5
Romania	6.0	6.1	7.0	8.2	-1.0	-2.1
Slovenia	6.0	7.2	5.4	4.9	0.6	2.3
Slovakia	18.6	14.7	20.1	12.3	-1.5	2.4
Finland	10.8	8.1	9.9	7.4	0.9	0.7
Sweden	4.4	7.3	5.0	6.9	-0.6	0.4
United Kingdom	4.1	4.9	5.2	5.7	-1.1	-0.8

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

**Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2002 and 2007**

	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	28.5	31.4	6.6	7.8
Belgium	37.7	41.9	5.9	7.5
Bulgaria	3.7	2.3	2.4	1.5
Czech Republic	8.3	8.7	2.1	2.3
Denmark	31.4	36.5	11.0	13.6
Germany	39.5	46.2	5.8	9.5
Estonia	9.6	11.6	3.9	4.3
Ireland	30.7	32.7	6.5	7.1
Greece	8.0	10.5	2.3	2.8
Spain	17.1	23.0	2.6	4.3
France	:	31.0	:	5.6
Italy	16.7	26.6	3.7	4.9
Cyprus	11.3	10.4	4.0	4.2
Latvia	11.2	9.2	7.3	5.4
Lithuania	11.0	10.3	8.6	6.5
Luxembourg	26.4	39.7	1.8	2.2
Hungary	5.1	5.7	2.3	2.7
Malta	18.9	25.3	4.3	4.1
Netherlands	72.8	74.9	21.5	23.7
Austria	:	41.5	:	7.4
Poland	13.4	12.4	8.3	6.8
Portugal	16.5	16.9	7.2	8.2
Romania	12.8	10.3	10.2	9.0
Slovenia	8.3	12.1	5.2	8.2
Slovakia	2.7	4.7	1.2	1.1
Finland	17.1	18.7	8.0	8.9
Sweden	32.9	40.3	11.2	11.7
United Kingdom	43.9	42.5	9.6	10.8

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

**Share of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2001 and 2006**

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	13.3	14.9	11.7	13.9	1.6	1.0
Belgium	12.0	10.9	6.3	6.9	5.7	4.0
Bulgaria	5.9	6.1	6.6	6.3	-0.7	-0.2
Czech Republic	8.9	10.1	7.2	7.5	1.7	2.6
Denmark	10.7	10.0	7.7	8.0	3.0	2.0
Germany	12.7	14.1	12.2	14.7	0.5	-0.6
Estonia	1.8	2.2	3.3	3.3	-1.5	-1.1
Ireland	6.2	3.9	4.4	2.9	1.8	1.0
Greece	15.7	13.0	11.6	9.1	4.1	3.9
Spain	34.7	36.7	30.6	32.0	4.1	4.7
France	16.2	14.0	13.2	13.0	3.0	1.0
Italy	11.9	15.8	8.3	11.2	3.6	4.6
Cyprus	14.8	19.0	7.1	7.9	7.7	11.1
Latvia	5.0	5.4	8.5	8.8	-3.5	-3.4
Lithuania	4.2	2.7	7.6	6.4	-3.4	-3.7
Luxembourg	6.4	6.6	5.2	5.7	1.2	0.9
Hungary	6.8	6.0	8.1	7.4	-1.3	-1.4
Malta	6.4	6.0	2.8	2.7	3.6	3.3
Netherlands	17.4	18.0	11.9	15.4	5.5	2.6
Austria	8.7	8.9	7.2	9.1	1.5	-0.2
Poland	10.9	26.0	12.4	28.5	-1.5	-2.5
Portugal	22.5	21.7	18.4	19.5	4.1	2.2
Romania	2.8	1.6	3.2	2.0	-0.4	-0.4
Slovenia	14.0	19.3	12.1	15.5	1.9	3.8
Slovakia	4.7	5.2	5.1	5.0	-0.4	0.2
Finland	19.9	20.0	12.9	12.6	7.0	7.4
Sweden	17.6	19.1	12.9	15.4	4.7	3.7
United Kingdom	7.5	6.4	6.0	5.1	1.5	1.3

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

**Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2006 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)**

	2006 (1)
EU (27 countries)	15
Belgium	7
Bulgaria	14
Czech Republic	18
Denmark	18
Germany	22
Estonia	25
Ireland	9
Greece	10
Spain	13
France	11
Italy	9
Cyprus	24
Latvia	16
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	3
Netherlands	18
Austria	20
Poland	12
Portugal	9
Romania	10
Slovenia	8
Slovakia	22
Finland	20
Sweden	16
United Kingdom	20

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

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

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



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

	Women	Men
EU-27	10.4	8.8
Belgium	7.6	7.4
Bulgaria	1.3	1.3
Czech Republic	5.9	5.4
Denmark	33.8	24.6
Germany	7.3	7.8
Estonia	8.6	4.2
Ireland	8.9	6.1
Greece	1.8	2.0
Spain	11.5	9.3
France	7.8	7.2
Italy	6.5	5.7
Cyprus	7.8	6.5
Latvia	9.3	4.1
Lithuania	6.6	2.9
Luxembourg	8.7	7.6
Hungary	4.4	3.1
Malta	5.6	5.5
Netherlands	15.9	15.3
Austria	14.0	12.2
Poland	5.1	4.3
Portugal	4.0	3.7
Romania	1.3	1.3
Slovenia	16.3	13.8
Slovakia	4.6	4.0
Finland	27.0	19.3
Sweden	36.5	27.9
United Kingdom	31.2	22.0

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

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

	Women	Men
EU-27	80.7	74.8
Belgium	85.6	79.1
Bulgaria	81.1	80.0
Czech Republic	92.4	91.1
Denmark	81.5	73.4
Germany	73.5	69.8
Estonia	89.8	74.1
Ireland	89.1	81.8
Greece	86.6	75.5
Spain	69.0	54.6
France	84.3	80.0
Italy	79.4	71.7
Cyprus	90.7	76.1
Latvia	86.2	75.9
Lithuania	91.2	85.3
Luxembourg	74.5	64.0
Hungary	84.7	81.2
Malta	52.8	48.1
Netherlands	79.6	69.9
Austria	86.7	84.9
Poland	93.8	89.6
Portugal	58.6	40.8
Romania	77.8	76.6
Slovenia	91.4	87.7
Slovakia	91.7	91.2
Finland	87.0	82.3
Sweden	88.6	84.5
United Kingdom	80.3	77.3

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

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

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

	2004		2007	
	Women	Men	Women	Men
EU 27	23	77	23	77
Belgium	33	67	35	65
Bulgaria	:	:	22	78
Czech Republic	15	85	15	85
Denmark	38	62	37	63
Germany	32	68	31	69
Estonia	15	85	22	78
Ireland	12	88	13	87
Greece	13	87	14	86
Spain	35	65	37	63
France	13	87	13	87
Italy	12	88	17	83
Cyprus	9	91	14	86
Latvia	17	83	19	81
Lithuania	22	78	24	76
Luxembourg	24	76	25	75
Hungary	9	91	11	89
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	39	61
Austria	36	64	32	68
Poland	21	79	20	80
Portugal	20	80	26	74
Romania	:	:	11	89
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	19	81
Finland	40	60	42	58
Sweden	48	52	48	52
United Kingdom	18	82	20	80

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

**Distribution of managers by sex in EU Member States – 2001 and 2006**

	2001		2006	
	Women	Men	Women	Men
EU-27 (1)	30.1	69.9	32.6	67.4
Belgium	33.3	66.7	31.3	68.7
Bulgaria	32.4	67.6	30.5	69.5
Czech Republic	26.5	73.5	29.2	70.8
Denmark	20.8	79.2	24.3	75.7
Germany	27.0	73.0	27.4	72.6
Estonia	34.2	65.8	33.4	66.6
Ireland	27.3	72.7	30.2	69.8
Greece	24.7	75.3	26.8	73.2
Spain	32.3	67.7	31.8	68.2
France	35.6	64.4	38.5	61.5
Italy	17.8	82.2	32.9	67.1
Cyprus	19.4	80.6	16.1	83.9
Latvia	37.7	62.3	40.6	59.4
Lithuania	46.7	53.3	40.7	59.3
Luxembourg	30.5	69.5	25.9	74.1
Hungary	35.2	64.8	37.1	62.9
Malta	15.8	84.2	18.6	81.4
Netherlands	26.0	74.0	27.0	73.0
Austria	30.3	69.7	28.7	71.3
Poland	32.1	67.9	35.2	64.8
Portugal	30.8	69.2	33.1	66.9
Romania	-	-	31.1	68.9
Slovenia	31.8	68.2	33.4	66.6
Slovakia	31.2	68.8	27.7	72.3
Finland	27.7	72.3	29.5	70.5
Sweden	30.3	69.7	31.8	68.2
United Kingdom	31.0	69.0	34.8	65.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS). (1) EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

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

For MT and CY: data lack reliability due to small sample size

For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001.

**Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2001 and 2006**

	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2001	2006	2001	2006
Belgium	26.1	26.1	18.1	18.3
Bulgaria	27.0	28.7	17.5	19.6
Czech Republic	29.2	28.1	18.9	19.1
Denmark	28.1	27.8	19.0	19.4
Germany	27.0	26.5	18.2	18.2
Estonia	32.4	31.6	24.4	24.3
Ireland	26.7	26.8	20.7	22.7
Greece	21.5	22.4	15.4	15.9
Spain	24.9	27.1	19.3	20.4
France	26.6	26.6	17.4	18.1
Italy	21.9	23.7	15.2	17.8
Cyprus	29.5	29.3	17.5	19.6
Latvia	29.7	29.4	21.0	23.8
Lithuania	28.4	29.4	20.8	23.1
Luxembourg	26.8	26.4	19.6	18.3
Hungary	28.3	28.8	19.3	19.9
Malta	17.2	24.7	15.2	16.5
Netherlands	25.0	25.6	18.1	18.0
Austria	27.2	25.9	20.3	19.3
Poland	25.6	25.5	13.9	19.4
Portugal	26.3	26.5	21.2	20.4
Romania	11.8	22.8	13.8	15.5
Slovenia	26.8	26.8	17.4	17.8
Slovakia	31.2	29.9	22.8	22.8
Finland	29.6	29.0	21.9	22.7
Sweden	28.0	26.8	21.2	21.6
United Kingdom	26.8	25.6	18.8	18.6

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data. FR : Provisional value. Exception to the reference year for occupations: LU: 2005 (annual average)

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

**Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) – 2006**

	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU-27	76.0	80.8	62.4	91.4	-13.6	10.6
Belgium	75.5	81.7	69.3	92.2	-6.2	10.5
Bulgaria	74.7	76.6	61.5	81.2	-13.2	4.7
Czech Republic	83.2	87.1	53.4	93.9	-29.8	6.8
Germany	80.3	80.6	62.7	91.4	-17.6	10.8
Estonia	82.7	86.9	66.7	92.4	-16.0	5.5
Greece	64.1	82.5	57.0	96.8	-7.0	14.3
Spain	75.5	84.3	58.8	93.2	-16.7	8.8
France	73.7	76.6	65.9	91.1	-7.7	14.4
Italy	66.7	80.7	54.6	93.8	-12.1	13.1
Cyprus	82.1	87.8	70.8	95.7	-11.3	7.8
Latvia	82.1	80.9	68.4	91.2	-13.7	10.3
Lithuania	81.5	78.9	77.2	89.7	-4.3	10.7
Luxembourg	80.2	90.3	65.0	95.7	-15.3	5.5
Hungary	76.1	79.1	49.8	86.1	-26.3	7.0
Malta	68.7	88.6	32.6	94.0	-36.1	5.3
Netherlands	83.8	87.9	72.7	94.5	-11.2	6.6
Austria	83.6	87.7	68.5	92.9	-15.1	5.3
Poland	69.9	71.5	60.8	88.0	-9.2	16.5
Portugal	77.3	82.7	76.4	94.2	-0.9	11.5
Romania	70.7	76.9	66.3	85.4	-4.3	8.6
Slovenia	77.1	82.7	84.8	95.3	7.8	12.6
Slovakia	79.0	79.5	54.2	88.2	-24.8	8.7
Finland	78.9	79.5	70.6	92.7	-8.3	13.2
United Kingdom	82.9	84.1	63.1	91.0	-19.8	6.8

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

Notes: No data for DK, IE and SE.

**At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States – 2004**

	Women	Men
EU-27	21	16
Belgium	22	20
Bulgaria	23	5
Czech Republic	7	2
Denmark	18	17
Germany	18	12
Estonia	26	10
Ireland	36	30
Greece	30	25
Spain	32	26
France	18	15
Italy	25	19
Cyprus	53	47
Latvia	26	12
Lithuania	22	6
Luxembourg	5	9
Hungary	8	4
Malta	17	16
Netherlands	6	5
Austria	17	10
Poland	9	5
Portugal	28	28
Romania	21	12
Slovenia	26	11
Slovakia	10	3
Finland	23	11
Sweden	14	6
United Kingdom	29	24

Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between genders are based on the assumption of equal sharing of resources within households. Source: EU-25 : SILC(2005) Income data 2004. BG: National HBS 2004, income data 2004 and RO National HBS 2005, income data 2005. Exception to the income reference period : UK: income year 2005 and IE: moving income reference period (2004-2005). EU aggregates are computed as population weighted averages of national values.

**Indicators for the candidate countries in 2006**

	Turkey			Croatia			FYROM		
	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap
Activity rate (15-64) (1)	26.1	74.4	48.3	56.9	68.9	12.0	43.2	64.9	21.7
Employment rate (15-64) (2)	23.9	68.1	44.2	49.4	62.0	12.6	30.7	48.3	17.6
Employment rate (of people aged 20-49) with/without children <12	22.3/40.8	88/76.4	-	65.8/68.9	86/73.6	-	:	:	:
Employment rate of older workers (55-64) (3)	16.7	44.1	27.4	25.7	44.4	18.7	17	36	19
Unemployment rate (2)	8.4	8.4	0	12.7	9.8	-2.9	37.2	35.3	-1.9
Unemployment on population 15-24 (4)	3.9	8	4.1	9.8	10.9	1.1	20.2	21.1	0.9
Share of part-time workers	17.8	4.4	-13.4	11.7	7.5	-4.2	:	:	:
Share of employees with temporary contracts	13.1	13.3	0.2	12.6	13.1	0.5	:	:	:
Educational attainment (upper secondary school, 20-24) (5)	51.7	38.9	12.8	94.9	92.8	2.1	:	:	:
Life long learning (5)	2.4	1.6	0.8	2.1	2.0	0.1	:	:	:
Share of members of national parliaments (6)	3	97	-	22	78	-	27.5	72.5	-
Share among managers	7.8	92.2	-	25.6	74.4	-	:	:	:

Source: LFS 2006. For FYROM: other sources indicated below.

The gender gap is always calculated as the value for men minus the value for women.

(1) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office. It should be noted that the activity rate is calculated among all persons older than 15 (and not 15-64).

(2) For FYROM, the source is the FYROM 2007 Progress report (SEC(2007)1432).

(3) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is DG EMPL's estimate based on Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office.

(4) For FYROM, the reference year is 2004 and the source is Labour Force Survey 2005, Basic – Republic of Macedonia, State Statistical Office.

(5) Exception to the reference year: Croatia: 2005

(6) Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making, except for FYROM where the source is the FYROM 2007 Progress report (SEC(2007)1432).