



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 7.2.2007
COM(2007)49 definitief

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

over de gelijkheid van vrouwen en mannen 2007

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Belangrijkste ontwikkelingen.....	3
2.1.	Beleid en wetgeving.....	3
2.2.	Genderkloof.....	5
3.	Uitdagingen en strategische beleidslijnen.....	7
3.1.	De verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt uitbannen.....	7
3.2.	Een evenwichtiger spreiding bevorderen van verantwoordelijkheden in het privé- en gezinsleven tussen vrouwen en mannen	8
3.3.	Zorgen dat het beleid ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen ten volle wordt ondersteund door het cohesiebeleid en de plattelandsontwikkeling.....	8
3.4.	Een effectieve tenuitvoerlegging van de wetgeving waarborgen	9
4.	Conclusies	10
	ANNEX.....	11

1. INLEIDING

De voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad van maart 2003 heeft de Commissie gevraagd om jaarlijks een verslag op te stellen van de ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid, dat richtsnoeren bevat voor de gender mainstreaming van het sectorale beleid. Dit is het vierde verslag om aan die vraag tegemoet te komen.

Op het terrein van de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie hebben zich in 2006 twee belangrijke gebeurtenissen voorgedaan: de aanneming door de Commissie van een routekaart voor de gelijkheid voor de periode 2006-2010 en de aanneming door de Europese Raad van het pact voor gendergelijkheid. Deze twee belangrijke initiatieven getuigen van de actieve inspanningen van de Europese Unie om tot een werkelijke gelijkheid van vrouwen en mannen te komen.

Nu de Europese Unie tot zevenentwintig lidstaten is uitgebreid, maakt zij zich op voor het vieren van de 50^e verjaardag van het gender gelijkheidsbeleid van vrouwen en mannen en voor het vieren van het Europees Jaar voor gelijke kansen voor iedereen. Bovendien is het gelijkheidsbeleid de leidraad voor twee terreinen die voorop staan: dat van groei en van werkgelegenheid, en dat van demografische veranderingen. Het gendergelijkheidsbeleid heeft de volle ondersteuning nodig van het Cohesiebeleid, waarvan de nieuwe programmeringsperiode in 2007 begint.

2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN

2.1. Beleid en wetgeving

Met de aanneming van een **routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**¹ op 1 maart 2006 heeft de Commissie haar prioriteiten en actiekader gedefinieerd voor het bevorderen van gendergelijkheid tot 2010. Daarmee vervolgt zij haar opdracht om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en om ervoor te zorgen dat haar volledige beleid bijdraagt aan die doelstelling. De routekaart staat voor de inzet van de Commissie voor voortzetting en intensivering van haar actie op dit terrein. Elk jaar zal er een uitgebreid voortgangsverslag worden uitgebracht.

Tijdens de Europese Raad van 23 en 24 maart 2006 hebben de lidstaten het **Europees pact voor gendergelijkheid**² goedgekeurd. Het pact geeft de bereidheid van de lidstaten aan om zich welbewust in te zetten voor de tenuitvoerlegging van het beleid om de werkgelegenheid voor vrouwen te bevorderen en om een beter evenwicht te garanderen tussen beroep en gezin teneinde tegemoet te komen aan de demografische uitdagingen. In dit verband lijkt het van wezenlijk belang om de diensten voor kinderopvang uit te breiden zodat de doelstellingen van Barcelona³ gerealiseerd kunnen worden.

De vergrijzing van de bevolking vormt in combinatie met een dalend geboortecijfer een grote uitdaging voor onze samenleving. Dit wordt onderstreept in de **mededeling over de**

¹ COM(2006) 92 definitief.

² Conclusies van het voorzitterschap, 7775/1/06/ REV 1.

³ Zorgen dat er in 2010 opvang is voor ten minste 33% van de kinderen jonger dan drie jaar en voor 90% van de kinderen ouder dan drie jaar die nog niet schoolplichtig zijn.

demografische toekomst van Europa⁴ die op 12 oktober 2006 door de Commissie is aangenomen. Het beleid ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen beantwoordt duidelijk aan die uitdagingen. Aan de ene kant door stimulering van de werkgelegenheid voor vrouwen waardoor de afname van de actieve beroepsbevolking wordt gecompenseerd. Aan de andere kant door ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen hun individuele keuzen kunnen verwezenlijken, met inbegrip van het krijgen van het door hen gewenste aantal kinderen.

Daarnaast heeft de Commissie een **formele raadpleging van de sociale partners**⁵ gelanceerd over de mogelijke richting van communautair optreden inzake de combinatie van gezins-, privé- en beroepsleven, inclusief de bevordering van flexibele vormen van werken, uitbreiding van de diensten voor kinderopvang en ouderenzorg en de eventuele herziening van bestaande bepalingen wat betreft moederschaps- en ouderschapsverlof⁶.

Het wettelijke kader voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is aanzienlijk verbeterd met de aanneming in juni 2006 van een richtlijn⁷ voor vereenvoudiging en modernisering van de bestaande communautaire wetgeving inzake **de gelijke behandeling** van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep. Beter inzicht in het recht zou tot betere toepassing ervan moeten leiden en zou op die manier moeten bijdragen aan de doelstelling van "Beter wetgeven". De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de richtlijn uiterlijk tegen augustus 2008 in nationaal recht is omgezet. Wat betreft de omzetting van de richtlijn van 2002 over de gelijke behandeling⁸ zijn er tegen negen lidstaten inbreukprocedures opgestart. Op het einde van 2006 waren vier hiervan nog steeds niet afgesloten.

In december 2006⁹ is de verordening voor de oprichting van een **Europees Genderinstituut** aangenomen. Dit instituut moet belangrijke technische steun verlenen aan de ontwikkeling van het beleid ten behoeve van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

In 2006 zijn er nieuwe regels aangenomen voor de **structuurfondsen**¹⁰ en voor strategische communautaire beleidslijnen op het terrein van cohesie¹¹ voor de periode 2007-2013. Daarin is een groot aantal specifieke activiteiten opgenomen voor de opname van het uitgangspunt van gelijkheid in alle activiteiten die worden ondernomen¹². De tenuitvoerlegging hiervan valt voornamelijk onder de bevoegdheden van de lidstaten door middel van de nationale strategische referentiekaders en de operationele programma's. Ook in de verordening inzake het Europees Fonds voor plattelandontwikkeling is het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen¹³ opgenomen in het beleid voor ondersteuning van plattelandontwikkeling. Ook omvat het communautair programma PROGRESS¹⁴ een onderdeel gewijd aan de gelijkheid van vrouwen en mannen ter ondersteuning van de tenuitvoerlegging van het communautair beleid van gendergelijkheid op het terrein van werkgelegenheid en maatschappelijke solidariteit.

⁴ COM(2006) 571 definitief.

⁵ SEC(2006) 1245.

⁶ Richtlijnen 92/85/EEG en 96/34 EG.

⁷ Richtlijn 2006/54/EG.

⁸ Richtlijn 2002/73/EG.

⁹ Verordening (EG) nr. 1922/2006.

¹⁰ Met name de Verordeningen (EG) nr. 1081/2006 en nr. 1083/2006.

¹¹ Besluit van de Raad 2006/702/EG.

¹² Artikel 16 van Verordening (EG) nr. 1083/2006.

¹³ Artikel 8 van Verordening (EG) nr. 1698/2005.

¹⁴ Besluit 1672/2006/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 2006.

Armoede raakt vaak vrouwen, in het bijzonder oudere vrouwen en alleenstaande moeders. Verder is er binnen de gezondheidszorg en de sociale zekerheid niet altijd oog voor de verschillende behoeften van vrouwen en mannen. Om die reden maakt de bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen deel uit van de algemene doelstellingen van het nieuwe kader voor het proces van **sociale bescherming en integratie** dat is aangenomen door de Europese Raad in maart 2006¹⁵. Dit moet bijdragen aan beleidsvoering gericht op vermindering van de discrepanties tussen vrouwen en mannen op deze terreinen.

Wat betreft **geweld en mensenhandel** heeft de Commissie in een mededeling van augustus 2006 een beleidsplan gepresenteerd voor het meten van de omvang van de criminaliteit en het strafrecht¹⁶, ook op het gebied van mensenhandel, geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. Daarmee kan de kennis over deze verschrikkingen, waarvan vooral vrouwen het slachtoffer worden, aanzienlijk worden verbeterd.

Gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt ook erkend als factor van economische ontwikkeling in het kader van externe betrekkingen van de Europese Unie. De Commissie bereidt voor begin 2007 een mededeling voor over de integratie van de gelijkheid van mannen en vrouwen in het kader van de **ontwikkelingssamenwerking**. Verder is er november 2006 een vijfjarenplan aangenomen voor de versterking van de rol van de vrouw in de samenleving van de mediterrane landen in het kader van het partnerschap **Euromed**. Dit plan vormt het kader waarbinnen de Europese Unie en de mediterrane landen gaan samenwerken ten gunste van de versterking van de rol van de vrouw op sociaal, politiek, economisch en cultureel gebied.

2.2. Genderkloof

De arbeidsparticipatie van vrouwen, met inbegrip van oudere werkneemsters, is de laatste jaren flink blijven stijgen. Dit mag echter niet de ongunstige situatie verhullen waarin vrouwen zich op de arbeidsmarkt ten opzichte van mannen bevinden. De verschillen blijven groot en vrouwen zijn nog steeds in het nadeel. De verschillen in arbeidsvoorzieningen en de segregatie op de arbeidsmarkt blijven onveranderd hoog. Dit komt tot uitdrukking in het aanhoudend grote verschil in beloning.

Vrouwelijke arbeidskrachten blijven de motor van de groei van de werkgelegenheid in Europa. Sinds de start van de strategie van Lissabon in 2000 bezetten vrouwen zes van de acht miljoen arbeidsplaatsen die in de Europese Unie zijn gecreëerd. In 2005 steeg de **arbeidsparticipatie van vrouwen** voor het twaalfde achtereenvolgende jaar en bedroeg 56,3%, dat wil zeggen 2,7% boven het niveau van 2000 tegen 0,1% stijging voor de deelname van mannen. De voortzetting van die positieve trend¹⁷ betekent dat de doelstelling van Lissabon, namelijk een arbeidsparticipatie van vrouwen van 60% in 2010, kan worden verwezenlijkt. Ook is de **arbeidsparticipatie van vrouwen boven de vijftig jaar** beduidend sneller gestegen dan die van mannen en deze bedraagt nu 33,7%, dat wil zeggen bijna 7% meer dan in 2000.

¹⁵ Op basis van document 6801/06 van de Raad van 27.2.2006.

¹⁶ COM(2006) 437 definitief.

¹⁷ Voorspellingen door de Europese Commissie geven aan dat de arbeidsparticipatie van vrouwen zal blijven stijgen tot een niveau van 65% in 2025 en zich vervolgens op dat niveau zal stabiliseren. Zie http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

Hierdoor is het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen teruggebracht tot 15,0% in 2005, dat wil zeggen een verlaging van 2,6% in vijf jaar. Wel varieert dit verschil aanzienlijk naargelang leeftijd. Onder jongeren (15-24 jaar) bedraagt het niet meer dan 5,9%, onder werknemers in de leeftijd van 25 tot 54 jaar 16,7% en voor werknemers ouder dan 55 jaar loopt het op tot 18,1%. De positieve ontwikkeling in de arbeidsparticipatie van vrouwen blijkt ook uit de verhoudingsgewijze snellere daling van de **werkloosheid** onder vrouwen. Het verschil ten opzichte van mannen is afgenomen van 2,8% in 2000 tot 2,0% in 2005.

Ondanks deze positieve ontwikkeling blijft het voor vrouwen moeilijk om **werk en privé-leven te combineren** en blijft de verdeling van huishoudelijke en gezinstaken zeer onevenwichtig. Het is opvallend dat de arbeidsparticipatie van vrouwen tussen de 20 en 49 jaar met 15% afneemt wanneer zij een kind hebben, terwijl die van mannen met 6% toeneemt. Bovendien drukt de toenemende vraag voor flexibel arbeidspotentieel vooral op vrouwen. Bijna één derde van de vrouwen werkt in deeltijd (32,9% in 2006) tegen slechts 7,7% van de mannen; 14,8% van de vrouwen in loondienst werkt op basis van een arbeidscontract voor bepaalde tijd, dat is 1% meer dan mannen in loondienst. Flexibele werkvormen bieden ruimte voor persoonlijke voorkeuren, maar het aanzienlijke verschil tussen mannen en vrouwen onderstreept het gebrek aan evenwicht in tijdsbesteding tussen mannen en vrouwen.

Verder blijft de arbeidsmarkt in belangrijke mate gesegmenteerd. In de ontwikkeling van de **indexcijfers voor segregatie** naar sekse in beroepen en sectoren is geen enkele duidelijke verlaging te bekennen. Het lijkt er dus op dat de stijging van werkgelegenheid voor vrouwen zich vooral voordoet in die sectoren en beroepen waarin reeds voornamelijk vrouwen werken. Bijna vier op de tien werkneemsters werken in het openbaar bestuur, het onderwijs, de gezondheidszorg of het welzijnswerk, terwijl de helft van de werkneemsters in loondienst werkzaam is als administratief medewerkster, verkoopster of laag- of ongeschoold medewerkster.

Bovendien zijn vrouwen in sterke mate ondervertegenwoordigd in **beleidsfuncties**, zowel op politiek als op economisch terrein. Minder dan één derde van alle leidinggevenden is vrouw en de raden van bestuur van de 50 grootste Europese beursgenoteerde ondernemingen telden in 2005 slechts één vrouw op tien mannen. In de nationale parlementen bedraagt het aandeel vrouwen maar 24%. In het Europees Parlement is dit aandeel 33%.

Segregatie bestaat er ook binnen het **onderwijs**. Ook al is van de studenten die tegenwoordig aan het hoger onderwijs afstuderen de meerderheid vrouw (59%), de studierichtingen blijven in hoge mate stereotiep. Bijna de helft van het aantal vrouwelijke afgestudeerden gaat werken in het onderwijs, de gezondheidszorg, de menswetenschappen en de kunsten, tegen nog geen kwart van het aantal afgestudeerde mannen. Omgekeerd volgt maar één op de tien vrouwelijke studenten in het hoger onderwijs een technische opleiding, tegen vier op de tien mannelijke studenten.

De verschillen en ongelijkheden die vrouwen op de arbeidsmarkt ondervinden, blijkt onder meer uit het aanhoudende **verschil in beloning** tussen vrouwen en mannen. Vrouwen krijgen voor elk gewerkt uur¹⁸ gemiddeld 15% minder betaald dan mannen.

In **sociaal** opzicht lopen vrouwen meer risico op uitsluiting en armoede. Dit geldt in het bijzonder voor oudere vrouwen en alleenstaande moeders. Voor vrouwen boven de 65 jaar is

¹⁸ Relatief verschil in gemiddeld bruto-uurloon tussen mannen en vrouwen

het risico op armoede 20%, dat wil zeggen 5% hoger dan voor mannen, terwijl dat voor eenoudergezinnen¹⁹ 34% bedraagt. Verder is 4,5% van de vrouwen langdurig werkloos, dat is 1% meer dan mannen. Ook zijn vrouwen het vaakst werkloos en zijn zij bijzonder kwetsbaar voor eventuele armoede.

3. UITDAGINGEN EN STRATEGISCHE BELEIDSLIJNEN

De voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad van 2006 heeft erop gewezen dat het beleid ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen een wezenlijk instrument vormt voor economische groei, welvaart en concurrentie. In de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid wordt ook erkend dat gelijkheid van mannen en vrouwen bijdraagt aan de realisering van de doelstellingen van Lissabon. Ten einde het Europese potentieel aan arbeidskrachten ten volle te benutten is het van wezenlijk belang dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt duurzaam wordt bevorderd en dat de discrepanties tussen mannen en vrouwen op alle terreinen worden uitgebannen. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden moet het gendergelijkheidsbeleid actief worden ondersteund door het cohesiebeleid en door een effectieve tenuitvoerlegging van de wetgeving inzake gelijke behandeling. De Commissie ondersteunt de actie van de lidstaten op een aantal kernterreinen waar nog belangrijke vooruitgang moet worden geboekt, in lijn met de prioriteiten die in de routekaart voor gelijkheid worden gesteld.

3.1. De verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt uitbannen

Toegang tot betaald kwaliteitswerk vormt de garantie voor economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen. Er bestaan nog steeds grote discrepanties tussen vrouwen en mannen, met name wat betreft de arbeidsomstandigheden (deeltijdarbeid, tijdelijke contracten) en de sectoren en beroepen waarin wordt gewerkt. Het is absoluut noodzakelijk om de factoren die hieraan ten grondslag liggen te analyseren en concreet aan te pakken.

- De oorzaken van de segregatie op de arbeidsmarkt, die vooral voortkomen uit de stereotiepe keuzen voor studierichting, opleiding en beroepsoriëntatie, moeten actief worden bestreden.
- Er moet meer worden gedaan om de belemmeringen weg te nemen die vrouwen ondervinden bij het krijgen van leidinggevende en staffuncties.
- We moeten in samenwerking met alle belanghebbenden blijven proberen om het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen te verminderen. Bijzondere aandacht moet worden geschonken aan de lage lonen in beroepen en sectoren waarin vooral vrouwen werken en aan de oorzaken die leiden tot verlaging van lonen in beroepen en sectoren waarin meer vrouwen gaan werken.
- In de voorbereiding, uitvoering en voortgang van het "flexizekerheidsbeleid"²⁰ moet er rekening mee worden gehouden dat dit voor vrouwen en mannen verschillend kan uitpakken en moet worden voorkomen dat het "flexibiliteitsaspect" vooral vrouwen aangaat en het "zekerheidsaspect" vooral mannen.

¹⁹ In meerderheid gevormd door vrouwen.

²⁰ Beleid dat tegelijkertijd is gericht op flexibilisering van de arbeidsmarkt en op verhoging van de werkzekerheid.

- In het beleid en de maatregelen voor meer werkgelegenheid voor specifieke doelgroepen, zoals jongeren, ouderen, langdurig werklozen, etnische minderheden, migranten of gehandicapten, moet rekening worden gehouden met de specifieke omstandigheden en belemmeringen van mannen en vrouwen binnen elk van deze groepen.

3.2. Een evenwichtiger spreiding bevorderen van verantwoordelijkheden in het privé- en gezinsleven tussen vrouwen en mannen

De vrije keuze van individuen om werk en gezin te combineren wordt door een groot aantal factoren ingeperkt, bijvoorbeeld door het gebrek aan kinderopvang, financiële aspecten, nadelen van loopbaanonderbreking, het risico van verlies van vaardigheden, moeilijkheden om terug te keren in de functie of de druk van stereotypen. De mogelijkheden voor verlof moeten worden herzien zodat deze bijdragen aan een betere verdeling tussen mannen en vrouwen van verantwoordelijkheden in het privé- en gezinsleven en op die manier de levenskwaliteit en het welzijn van de kinderen bevorderen.

- Ouderschapsverlof moet evengoed voor mannen als voor vrouwen gelden en moet individueel (niet-overdraagbaar), financieel aantrekkelijk en deelbaar zijn en de duur mag geen rem vormen op terugkeer in de functie.
- Ten aanzien van de vergrijzing van de bevolking van de Europese Unie is het van groot belang om toegankelijke en betaalbare diensten te blijven ontwikkelen voor hulp aan zorgbehoevende personen. De instelling van "zorgverlof" waardoor men de zorg voor oudere familieleden op zich kan nemen en dat zowel voor mannen als voor vrouwen aantrekkelijk is, moet ook worden overwogen.
- Vaderschapsverlof moet worden bevorderd zodat vaders vanaf de geboorte van een kind direct hun huishoudelijke en gezinsverantwoordelijkheid op zich kunnen nemen.
- De bestrijding van stereotypen moet door alle belanghebbenden op alle niveaus worden geïntensiveerd en moet in het bijzonder worden gericht op mannen en bedrijven.
- Het is belangrijk om de inzetbaarheid van werknemers die met ouderschapsverlof zijn, te behouden door middel van begeleidende maatregelen tijdens het verlof en bij terugkeer. Hieronder vallen ook maatregelen om de expertise en opleidingsmogelijkheden van de werknemer te behouden en om het vervolg van de loopbaan te garanderen.
- Ondernemingen, met name in het midden- en kleinbedrijf, moeten begeleid worden bij de uitvoering van maatregelen om werk en gezin te combineren.

3.3. Zorgen dat het beleid ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen ten volle wordt ondersteund door het cohesiebeleid en de plattelandsontwikkeling

2007 is het eerste jaar van de nieuwe programmeringsperiode van het cohesiebeleid en van de plattelandsontwikkeling. Het beleid is dusdanig herzien dat het meer bijdraagt aan de in Lissabon vastgestelde doelstellingen en op die manier aan de bevordering van de economische groei, de productiviteit en het scheppen van arbeidsplaatsen. Het potentieel van de fondsen moet ten volle worden aangewend voor de stimulering van het beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

- De lidstaten moeten zowel zorgen voor bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen als voor opnemings van het genderperspectief in elke uitvoeringsfase van de fondsen, met name door de organisaties die belast zijn met de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bijeen te brengen²¹.
- In de programmeringsdocumenten voor de fondsen moet de duale benadering van het gendergelijkheidsbeleid worden bevorderd en in praktijk gebracht door middel van specifieke maatregelen ter bevordering van gelijkheid en door terdege rekening te houden met de wijze waarop andere projecten en het beheer van de fondsen mannen en vrouwen mogelijk treffen²².
- De fondsen moeten niet alleen bijdragen aan een betere toegang tot werk en aan een grotere deelname aan en stijging van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar ook aan de verwezenlijking van de doelstellingen met betrekking tot de structuren van kinderopvang en de ontwikkeling van en toegang tot nieuwe structuren voor zorg²³. De fondsen moeten ook vrouwelijk ondernemerschap ondersteunen, onder meer door diensten voor het bedrijfsleven en de toegang tot financiering²⁴.
- Er moet meer worden gedaan aan de verspreiding en uitwisseling van goede praktijkvoorbeelden en aan publiciteitscampagnes op het gebied van gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de dialoog tussen belanghebbenden moet worden versterkt²⁵.

3.4. Een effectieve tenuitvoerlegging van de wetgeving waarborgen

Het acquis communautaire op het gebied van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen heeft aanzienlijk bijgedragen aan de vooruitgang die de afgelopen vijftig jaar is geboekt en blijft zich ontwikkelen en moderniseren teneinde die vooruitgang helderder en effectiever te maken. Niettemin gaat het om meer dan alleen ervoor te zorgen dat de wetgeving ten uitvoer wordt gebracht. De nationale actoren moeten de tenuitvoerlegging van die wetgeving actief ondersteunen zodat de volledige toepassing van het recht wordt gewaarborgd.

- Het is belangrijk om maatregelen te nemen om in het rechtstelsel de expertise op het gebied van gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verhogen. Het gaat hier in het bijzonder om opleiding en technische ondersteuning van met name rechters en advocaten zodat vragen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen beter kunnen worden behandeld.
- De lidstaten en sociale partners moeten de tenuitvoerlegging van de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling van vrouwen en mannen actief ondersteunen en de voorwaarden scheppen zodat die wetgeving in acht wordt genomen.
- De organisaties ter bevordering van de gelijkheid die zijn voorzien in Richtlijn 2002/73²⁶ kunnen een actieve rol spelen bij de tenuitvoerlegging van de wetgeving. Zij moeten in hun acties worden gesteund door deze te voorzien van de noodzakelijke financiële middelen en

²¹ Artikel 11 en 16 van Verordening (EG) nr. 1083/2006 van de Raad en artikel 6 en 8 van Verordening (EG) nr. 1698/2005 van de Raad.

²² Punt 1 van strategische communautaire richtsnoeren.

²³ Punt 1.3.1 van de strategische communautaire richtsnoeren.

²⁴ Punt 1.2.4 van de strategische communautaire richtsnoeren.

²⁵ Punt 1.3.1 van de strategische communautaire richtsnoeren.

²⁶ Artikel 8 bis van Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002.

menskracht en door te zorgen dat zij beschikken over alle bevoegdheden die in de richtlijn worden opgesomd.

4. CONCLUSIES

Op basis van dit verslag en in lijn met de prioriteiten die worden onderstreept in de routekaart en het pact voor gendergelijkheid, wordt de Europese Raad verzocht om de lidstaten aan te sporen om in samenwerking met alle belanghebbenden de hierboven beschreven uitdagingen aan te gaan. Aan de volgende punten moet bijzondere aandacht worden besteed:

- Alles in het werk te stellen om het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen weg te werken.
- Het perspectief van gelijkheid tussen vrouwen en mannen beter in het werkgelegenheidsbeleid te integreren.
- Blijvende inspanning om mannen en vrouwen de mogelijkheid te bieden om werk en gezin te combineren en om de sociale partners te ondersteunen in de uitvoering van maatregelen op dit gebied.
- Een zodanige benadering van de vragen in verband met de demografische veranderingen te kiezen dat er rekening wordt gehouden met de gelijkheid van vrouwen en mannen en dat die wordt ondersteund.
- De mogelijkheden van het Cohesiebeleid en de plattelandsontwikkeling ten volle benutten ten behoeve van de bevordering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen door middel van programma's die medegefinancierd worden door de structuurfondsen.
- De Richtlijnen 2006/54/EG met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (herziening) en 2004/113/EG met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de verstrekking en de toegang tot goederen en diensten, snel in nationaal recht om te zetten.

ANNEX

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

Employment rates

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

Unemployment rates

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

Part-time work

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

Reconciliation of professional, private and family life

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

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

Education and research

In most Member States, more women than men reach a high level of education. However, once graduated, the presence of women clearly decreases at each step of the typical academic career. Indeed, women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases amongst PhDs (43% of ISCED6 graduates), and reaches a minimum amongst full professors (15% of Grade A full professors). Moreover, study fields continue to be greatly segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities.

Segregation

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

Decision-making

The average number of female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2006, just 1 p.p. above the 2004 level. This share exceeds 30% in Germany, Austria, Spain and Belgium and 40% in Finland, the Netherlands, Denmark and Sweden. However, it was below 15% in Greece, France, Slovenia, Ireland and Romania and did not exceed 10% in Malta and Hungary. Regarding decision-making in the economic sphere, women's share among managers in enterprises and administrations was 32% in 2005, just 1 p.p. above the 2000 level. This share exceeded 35% in Baltic countries and France while it was lower than 15% in Malta and Cyprus.

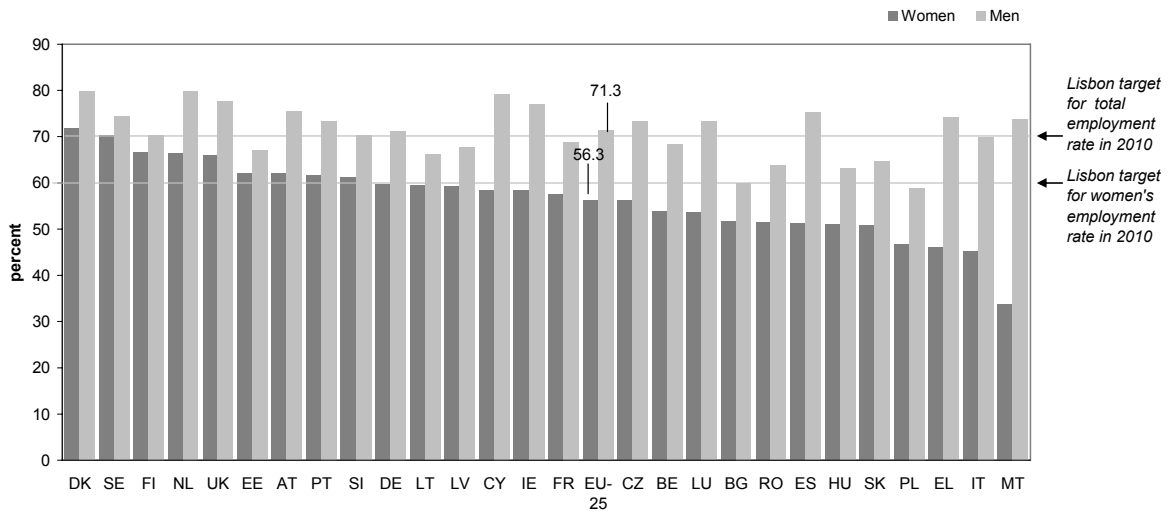
At risk of poverty rate for older people

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

Average age of women at first child

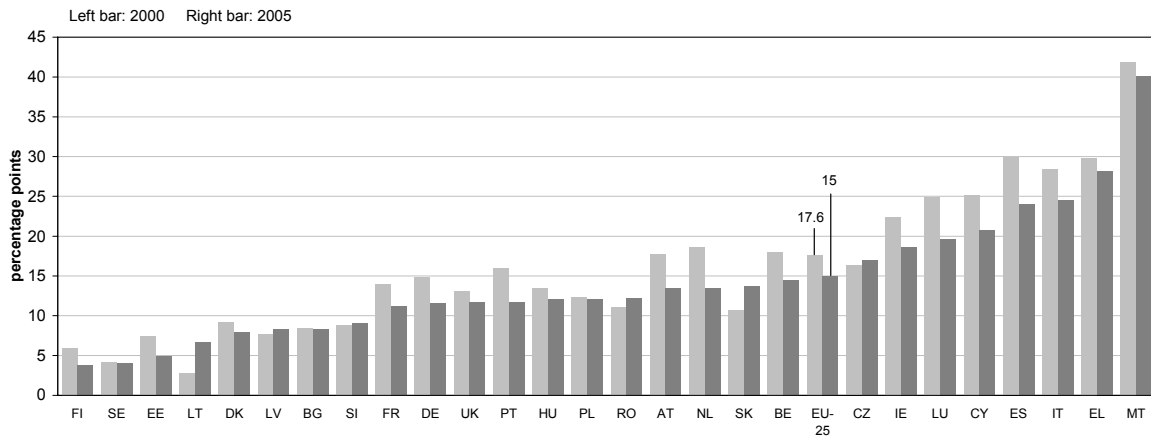
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

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



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

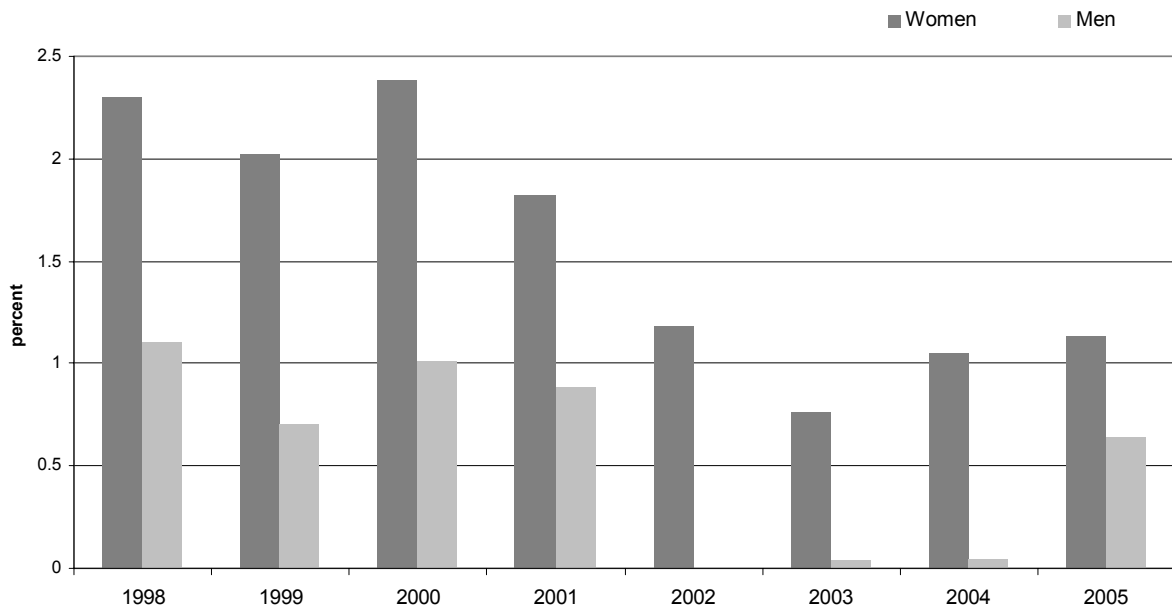
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

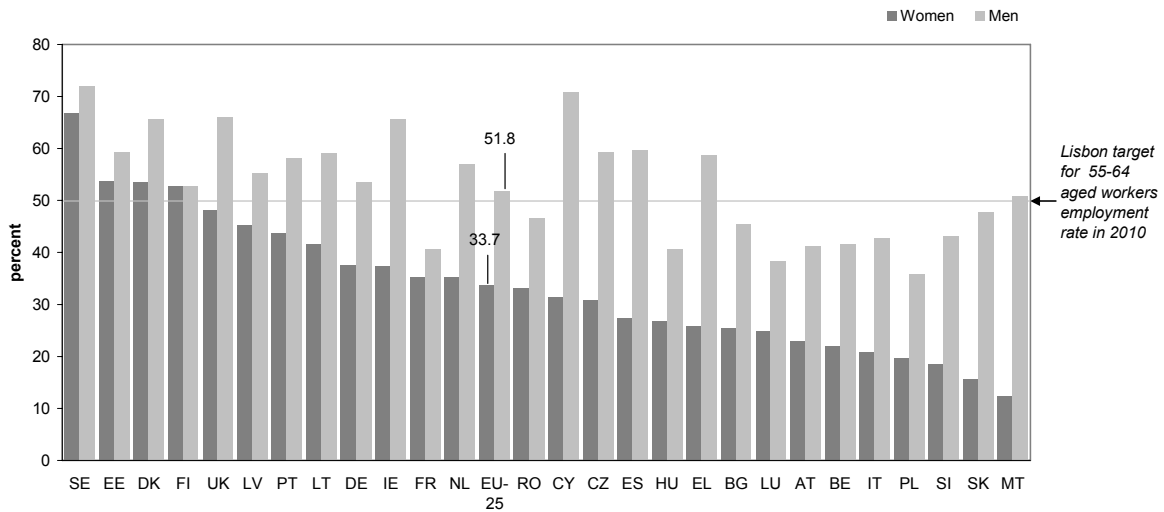
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



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

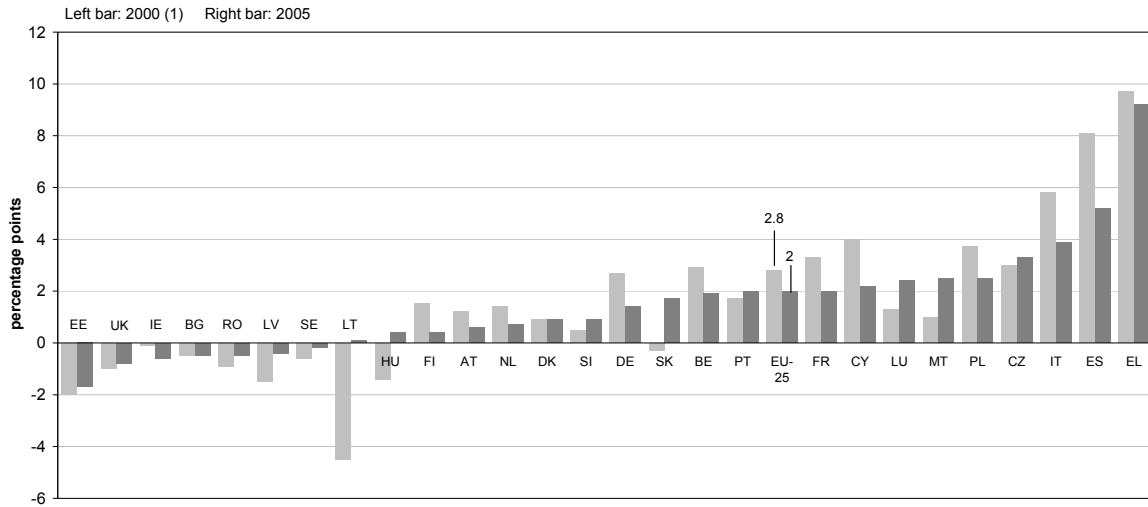
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2005



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

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2000 and 2005

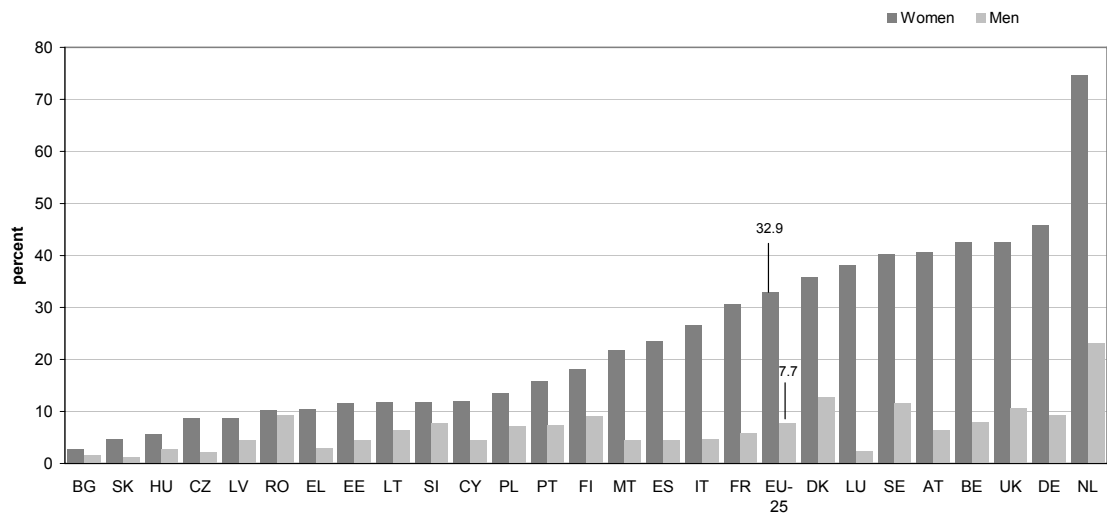
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.
SE: for 2005: provisional value

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

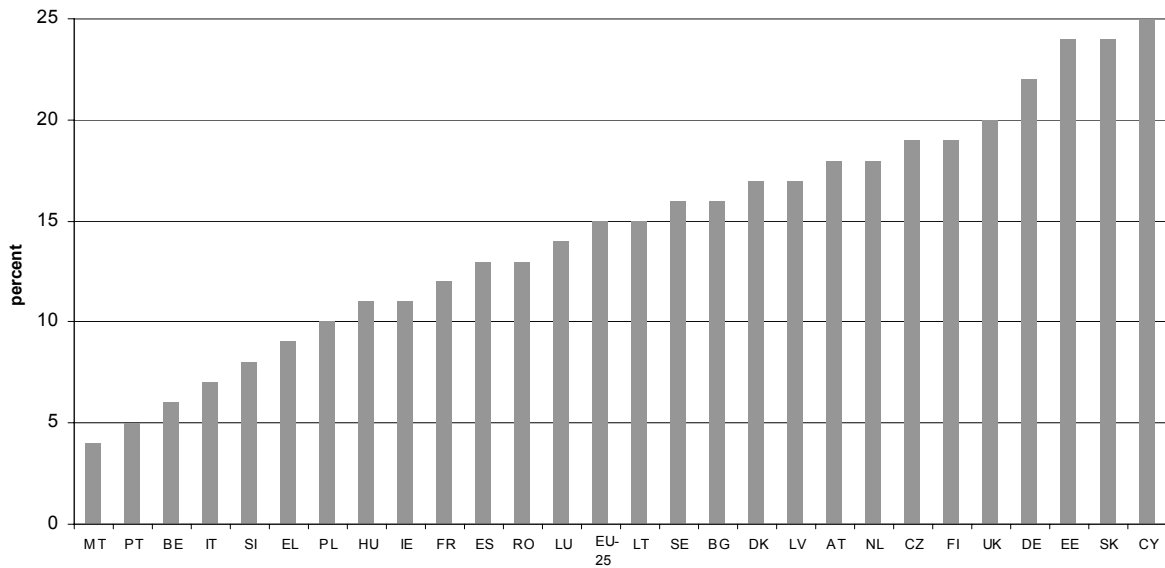


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE: no data

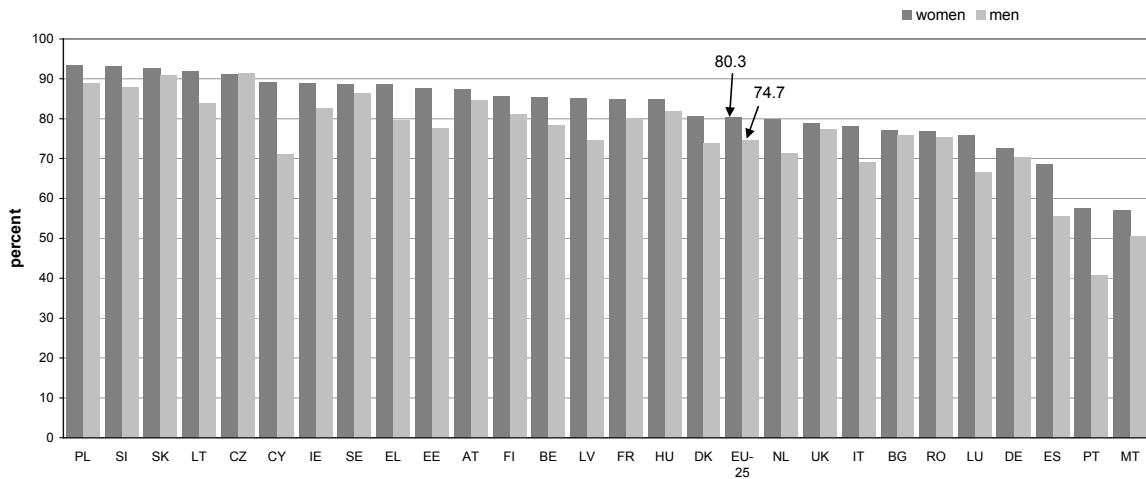
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

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



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results. Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT. NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

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

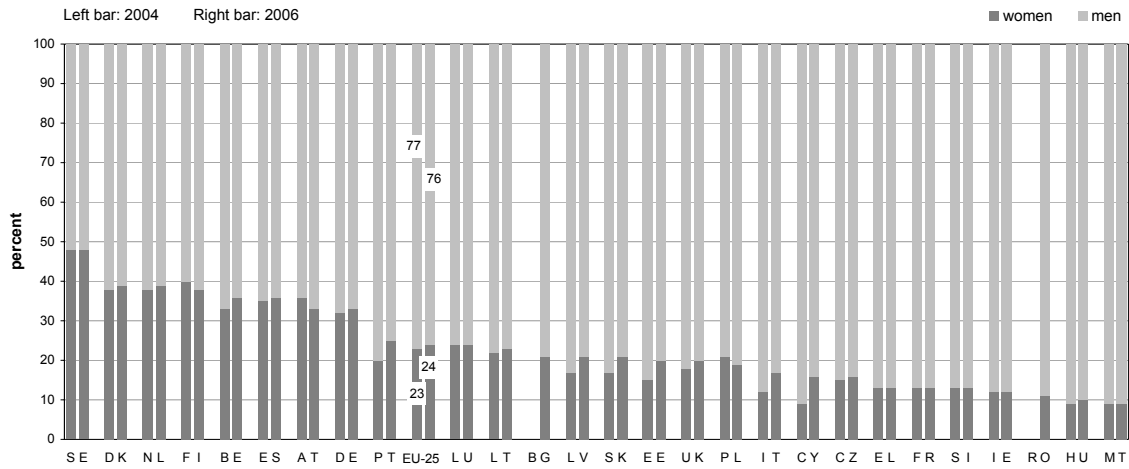


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

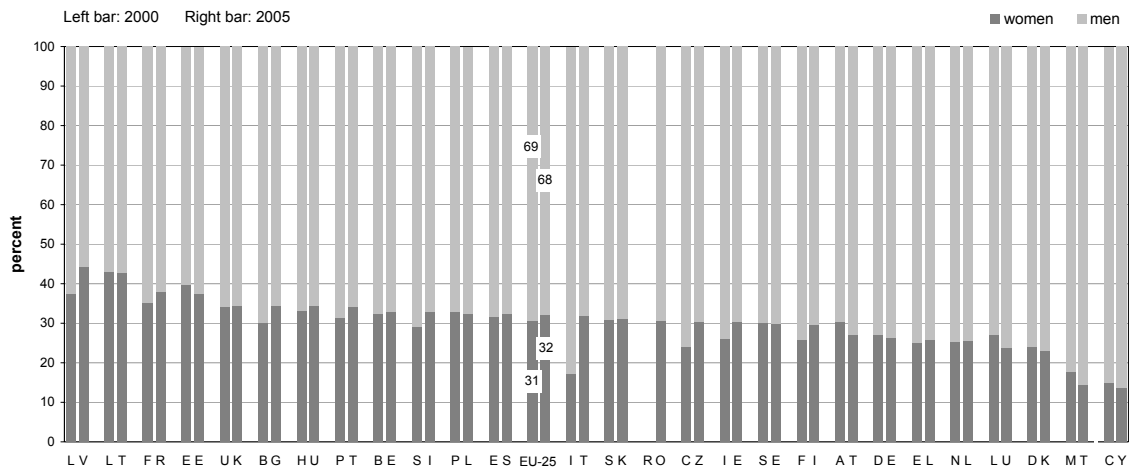
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



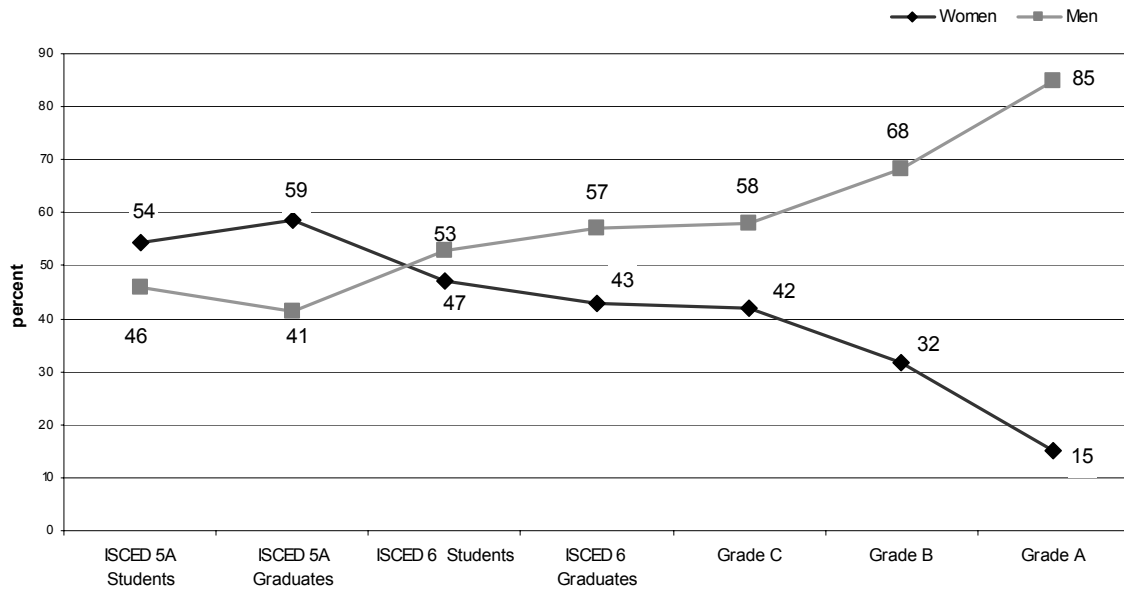
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



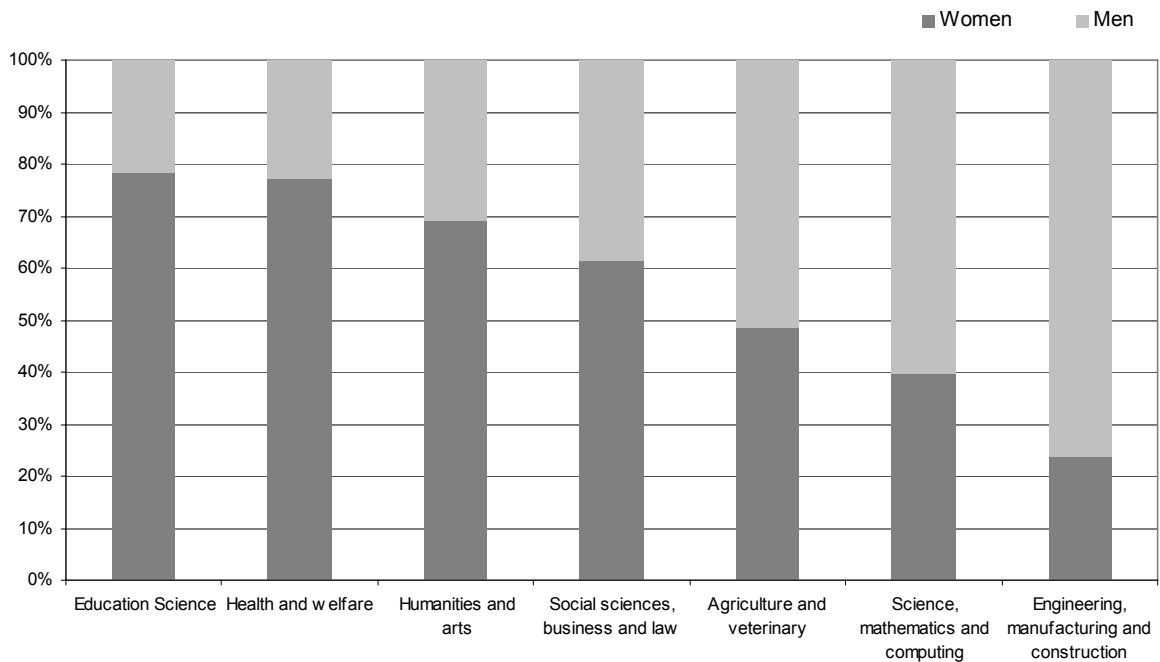
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



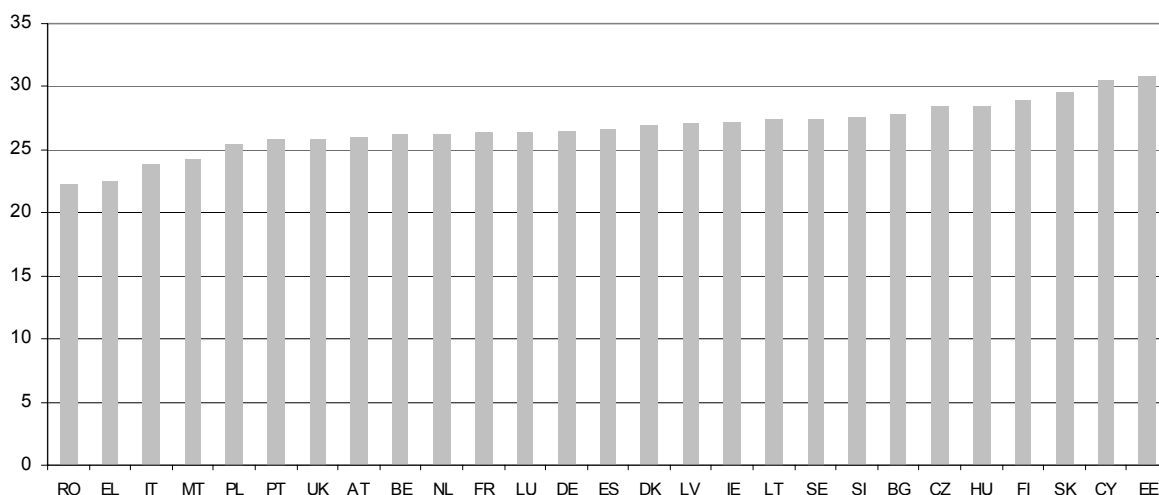
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).
 ISCED 6 students: Data unavailable for DE and SI
 A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted with the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.
 Grade C, B, A: Exception to the reference year: CY, PT:2003; AT: 2002; FR:2001; NL:FTE, SI: Data estimated, FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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



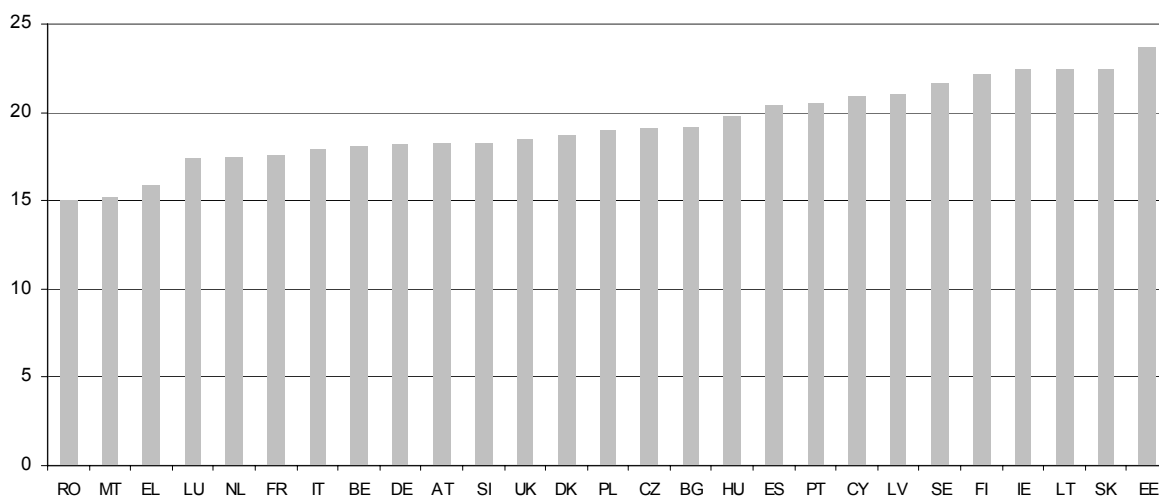
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



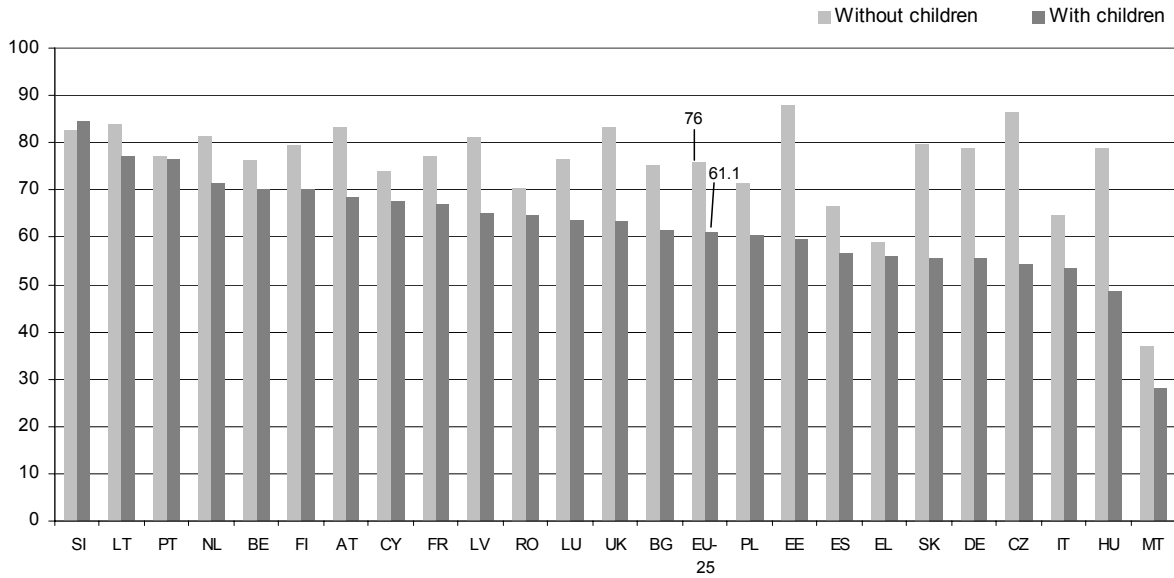
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



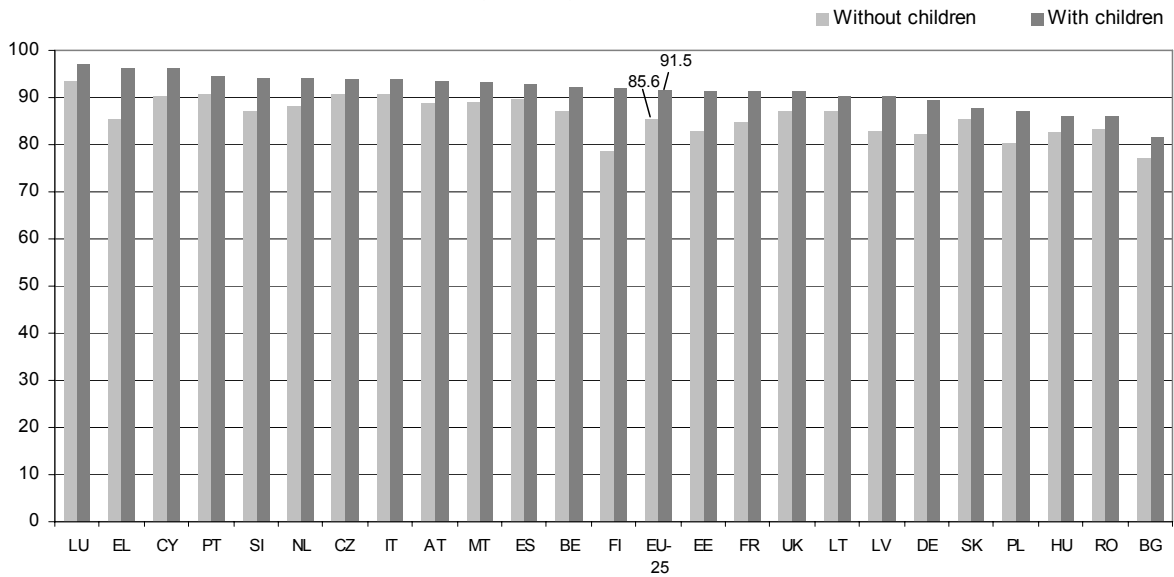
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



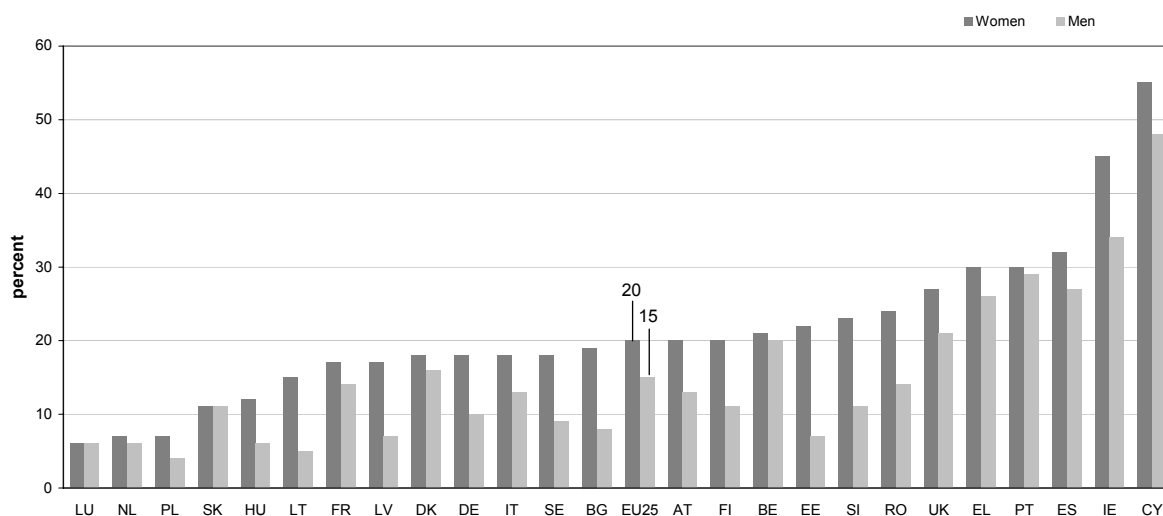
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

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



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

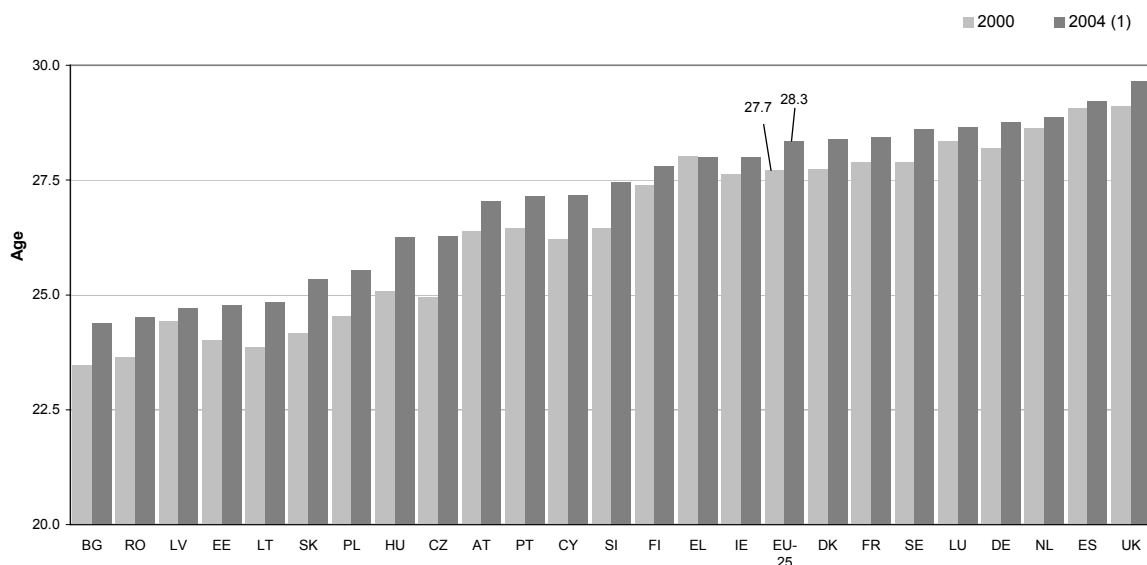
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable. EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

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



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: No data available for BE, IT and MT for both years. UK :Scotland and Northern Ireland not included. For DE, LU, UK and BG : birth order of current marriage : the comparability with other countries is limited.

Exceptions to the reference years:

(1) DE, EE, EL and ES : 2003.

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

Data for 2004 are not available for BG and RO.

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring data

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data

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

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

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

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

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

Notes: No data for DK, IE and SE.

At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States – 2003

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable. EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

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

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

Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: No data available for BE, IT and MT for both years. UK: Scotland and Northern Ireland not included. For DE, LU, UK and BG: birth order of current marriage: the comparability with other countries is limited.

Exceptions to the reference years:

(1) DE, EE, EL and ES: 2003.