



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 23.1.2008
COM(2008) 10 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

La parità tra le donne e gli uomini - 2008

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Principali evoluzioni	3
2.1.	Divari tra donne e uomini	3
2.2.	Sviluppi politici e legislativi	5
3.	Sfide e orientamenti strategici.....	6
3.1.	Posti di lavoro di qualità per favorire una pari indipendenza economica	7
3.2.	Servizi di qualità a sostegno della conciliazione.....	8
3.3.	Lotta contro gli stereotipi, sostegno alle scelte individuali.....	8
3.4.	Meccanismi istituzionali in sostegno agli impegni politici ed all'attuazione della legislazione.....	9
4.	Conclusioni	9
	ANNEX.....	11

1. INTRODUZIONE

La parità tra le donne e gli uomini è un valore fondamentale dell'Unione europea. Grazie all'azione congiunta della Comunità e degli Stati membri, la situazione degli uomini e delle donne in Europa è davvero cambiata in numerosi settori. Ad esempio la quota di donne che lavorano è cresciuta incessantemente, mentre il livello d'istruzione delle donne è oggi superiore a quello degli uomini. Rimangono però da affrontare dei nodi importanti. In particolare, pur di fronte a progressi incontestabili sul piano quantitativo, bisogna ulteriormente sostenere l'aspetto qualitativo della parità. Questo è il messaggio principale alla base della presente relazione.

L'anno 2007 è stato contrassegnato dall'attuazione di numerose azioni previste nel 2006 dalla "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini" della Commissione europea nonché dal "Patto europeo per la parità di genere" del Consiglio europeo. Tutte queste azioni convergono verso l'obiettivo di realizzare una reale parità tra le donne e gli uomini, lavorando sia sugli aspetti quantitativi che su quelli qualitativi. Inoltre, la Commissione ha contribuito alla creazione di principi comuni in materia di "flessicurezza"¹, segnatamente allo scopo di sostenere la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro. L'anno è stato poi contrassegnato da alcune significative celebrazioni e manifestazioni dedicate alla politica per la parità tra le donne e gli uomini: 50esimo anniversario della politica europea di parità tra le donne e gli uomini; anno europeo delle pari opportunità per tutti; decimo anniversario della firma del Trattato di Amsterdam, atto fondatore della strategia europea per l'occupazione e dell'integrazione (*mainstreaming*) della dimensione di genere nelle politiche comunitarie.

La presente quinta relazione annuale sulla parità tra le donne e gli uomini, realizzata in collaborazione con gli Stati membri su richiesta del Consiglio europeo dei capi di Stato e di governo, è la prima relativa a un'Europa ormai allargata a 27 Stati membri. L'accresciuta diversità che contraddistingue oggi l'Unione europea potrebbe porre nuove sfide alle politiche in materia di parità. Tuttavia l'allargamento ai nuovi stati dimostra che questi condividono i valori fondamentali dell'Unione europea e sono impegnati a portarne avanti le missioni fondamentali, fra cui la realizzazione della parità tra le donne e gli uomini.

2. PRINCIPALI EVOLUZIONI

2.1. Divari tra donne e uomini

Nuovi e migliori posti di lavoro: questo è uno dei principali obiettivi strategici nel quadro dell'Agenda di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Da dieci anni, malgrado gli innegabili progressi in termini di aumento dei posti di lavoro per le donne, permane la necessità di migliorare l'aspetto qualitativo.

Il lavoro femminile è stato il principale fattore della continua crescita dell'occupazione nell'UE nel corso di questi ultimi anni. Tra il 2000 ed il 2006 il

¹ COM(2007)359

numero di persone che lavorano nell'UE-27 è salito di circa 12 milioni di unità, tra cui oltre 7,5 milioni di donne. Il **tasso di occupazione** femminile ha infatti registrato una crescita costante ogni anno, fino a per raggiungere il 57,2% nel 2006, pari a 3,5 punti di più rispetto al 2000; l'obiettivo di raggiungere il 60% nel 2010 è ormai a portata di mano. Nel corso dello stesso periodo il tasso di occupazione maschile è aumentato di meno di un punto. Anche fra i **lavoratori di oltre 55 anni** l'aumento del tasso di occupazione delle donne è proseguito a ritmo superiore rispetto a quello degli uomini, raggiungendo il 34,8%, pari a 7,4 punti di più rispetto al 2000. In parallelo, il **tasso di disoccupazione** femminile raggiungeva il suo livello più basso da dieci anni, attestandosi al 9%.

Questa evoluzione positiva ha permesso una sensibile riduzione del **divario nel tasso di occupazione** di donne e uomini, passato dal 17,1 % nel 2000 al 14,4 % nel 2006. Tuttavia la persistenza stessa di un divario nel tasso di occupazione, anche fra i giovani (6 punti nella fascia d'età compresa fra 15 e 24 anni) rappresenta un fattore anomalo, in particolare se si tiene conto del superiore tasso di successo scolastico ed universitario delle giovani donne. Inoltre tale differenza divario sembra crescere con l'età fino a raggiungere il 17,8 % oltre i 55 anni.

Molti aspetti della qualità del lavoro delle donne restano problematici. La parità tra le donne e gli uomini fa parte delle componenti della qualità del lavoro individuate dalla Commissione². Per quanto riguarda gli indicatori della retribuzione, della segregazione del mercato del lavoro e della presenza delle donne nei posti decisionali non si registra alcun progresso significativo da molti anni. Anche il **divario nella retribuzione** si è stabilmente assestato sul 15% dal 2003, scendendo di un solo punto dal 2000. La **segregazione settoriale e professionale** basata sul genere non è dunque diminuita, e anzi in alcuni paesi è perfino aumentata; ciò sembrerebbe indicare che le donne recentemente affacciate sul mercato del lavoro sono entrate in settori e professioni dove si riscontrava già una forte presenza femminile. La presenza di **donne dirigenti** nelle imprese ristagna al 33%, mentre progredisce assai lentamente in campo politico; infatti appena il 23% dei parlamentari nazionali ed il 33% degli eurodeputati sono donne.

Inoltre, in tutte le altre dimensioni della qualità del lavoro, come ad esempio nella **conciliazione della vita professionale e privata**, nel ricorso a modalità di lavoro che non valorizzano pienamente le competenze, o nella salute e sicurezza sul luogo di lavoro, possono persistere divari tra donne e uomini . Ne testimonia il drastico calo del tasso di occupazione delle donne con figli piccoli a carico (-13,6 punti in media), mentre quello degli uomini aumenta. Infatti il tasso di occupazione delle donne con figli a carico è appena del 62,4%, contro il 91,4% degli uomini, con uno scarto di ben 29 punti percentuali. Oltre tre quarti dei lavoratori a tempo parziale sono donne (76,5%), un dato che corrisponde a una donna su tre, rispetto a meno di un uomo su dieci. Anche il ricorso a contratti d'impiego a tempo determinato è più frequente tra le donne (il 15,1%, ovvero un punto in più rispetto agli uomini).

In altri termini i notevoli sforzi profusi nel quadro della strategia europea per la crescita e l'occupazione per raggiungere un aumento sia quantitativo che qualitativo

² COM(2001) 313

("more and better jobs") dell'occupazione delle donne sembrano avere ottenuto migliori risultati sotto l'aspetto della quantità che sotto quello della qualità.

Anche in materia **sociale** sussistono differenze, le quali potrebbero rispecchiare le differenze sul mercato del lavoro. La disoccupazione di lunga durata risulta infatti ancora molto più frequente tra le donne (4,5%) che tra gli uomini (3,5%). Le carriere professionali più brevi, più lente e meno remunerative delle donne incidono inoltre sul loro rischio di povertà, in particolare nella fascia di età oltre i 65 anni (21%, ovvero 5 punti di più rispetto agli uomini).

2.2. Sviluppi politici e legislativi

La tabella di marcia per la parità tra donne e uomini³ ha impresso un nuovo slancio alla politica comunitaria in questo settore. La Commissione garantisce la verifica dei progressi compiuti e delle previsioni di azioni nel quadro della tabella di marcia in un dettagliato **programma di lavoro**⁴ annuale. Tale programma indica in particolare che sono stati realizzati importanti progressi per quanto riguarda l'integrazione (*mainstreaming*) di una prospettiva di parità nelle politiche dell'Unione, in particolare nei settori prioritari individuati dalla tabella di marcia.

La conciliazione della vita professionale, della vita privata e della vita familiare è un elemento centrale della parità tra donne e uomini e rappresenta un settore di azione prioritaria della tabella di marcia. Inoltre essa rappresenta un fattore essenziale della qualità del lavoro. Alla fine del 2006 la Commissione ha lanciato una **consultazione formale delle parti sociali**⁵ a livello europeo in merito al possibile orientamento di un'azione comunitaria in questo settore, volta a migliorare o completare il quadro esistente. La consultazione ha evidenziato la convergenza di opinioni tra le parti sociali riguardo alla necessità di adottare misure, in particolare per incoraggiare gli uomini ad impegnarsi maggiormente nella vita familiare. La Commissione ha dunque lanciato, in data 30 maggio 2007 la seconda fase⁶ della consultazione, relativa al contenuto di eventuali proposte in questo settore. Queste hanno riguardato in particolare il miglioramento delle disposizioni relative al congedo di maternità ed al congedo parentale, nonché l'introduzione di nuovi tipi di congedi (congedo di paternità, di adozione o congedo per occuparsi di familiari in condizioni di dipendenza), e altre misure non legislative. Dopo avere analizzato le risposte ottenute la Commissione potrà, se del caso, avanzare delle proposte di miglioramento dell'attuale quadro legislativo, tenendo conto dell'apertura di eventuali negoziati tra parti sociali e dei risultati delle analisi d'impatto necessarie.

Inoltre, la Commissione ha assicurato il proprio sostegno⁷ all'**Alleanza europea per la famiglia**, proposta dal Consiglio europeo di primavera, che sarà costituita da una piattaforma di scambi e di conoscenze sulle politiche a favore delle famiglie e sulle buone prassi adottate negli Stati membri, destinate a rispondere alle sfide dell'evoluzione demografica.

³ COM(2006) 92

⁴ SEC(2007) 537.

⁵ SEC(2006) 1245.

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

⁷ COM(2007) 244

La legislazione ha sempre svolto un ruolo centrale per i progressi realizzati verso la parità tra donne e uomini. Per quanto riguarda la legislazione in materia di **parità di trattamento**, le procedure d'infrazione aperte per mancato recepimento della direttiva 2002/73⁸ sono terminate, con l'eccezione di un caso in cui il recepimento resta parziale. L'analisi della conformità delle disposizioni nazionali di recepimento è attualmente in corso. La prima fase della procedura di cui all'articolo 226 CE è stata lanciata nel 2007. Tale esercizio di controllo della conformità delle legislazioni nazionali proseguirà nel 2008.

Nonostante determinati progressi, sul mercato del lavoro persiste un notevole divario tra donne ed uomini, e di conseguenza rimangono altrettanti ostacoli al raggiungimento dell'obiettivo della parità nell'indipendenza economica. In particolare, in una comunicazione adottata il 18 luglio 2007⁹, la Commissione ha preannunciato il suo massimo impegno nel tentare il possibile per combattere **il divario di retribuzione tra donne e uomini**. Si tratterà in particolare di sviluppare le capacità d'analisi del fenomeno, che resta complesso e mal compreso, al fine di tracciare delle linee d'azione mirate e di individuare possibili miglioramenti dell'attuale quadro legislativo. Inoltre sarà necessaria un'azione concertata, in particolare nel quadro del nuovo ciclo della strategia europea per la crescita e l'occupazione e dei principi comuni in materia di "flessicurezza"¹⁰, al fine di eliminare tutte le differenze che esistono sul mercato del lavoro.

La creazione dell'**Istituto europeo per l'uguaglianza di genere** ha registrato progressi grazie al sostegno attivo della Commissione. Infatti, grazie alla nomina dei membri del Consiglio d'amministrazione¹¹, l'istituto possiede oggi un organo decisionale. L'istituto sarà chiamato ad apportare un significativo sostegno tecnico alle politiche di parità tra donne e uomini.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI STRATEGICI

Conformemente alla strategia europea per la crescita e l'occupazione, il miglioramento della qualità dell'occupazione riveste un'importanza rilevante, sia per il benessere dei lavoratori che per l'aumento della produttività e dell'occupazione. Il ciclo appena terminato è stato caratterizzato da un costante aumento del tasso di occupazione delle donne, mentre i progressi sono stati meno netti da un punto di vista qualitativo. Infatti rimane un notevole divario tra i sessi, in particolare per quanto concerne le differenze delle modalità di lavoro tra donne e uomini (segnatamente nel ricorso al tempo parziale o a contratti a tempo determinato, o nei posti di lavoro di qualità inferiore e meno remunerati), persiste la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro (in alcuni paesi è addirittura aumentata) e non diminuiscono le differenze di retribuzione .

⁸ Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

⁹ COM(2007) 424

¹⁰ COM(2007) 359

¹¹ Decisione del Consiglio del 30.05.2007 (2007/C 128/02) e della Commissione del 30.04.2007

Maggiori sforzi devono dunque essere profusi per creare più posti di lavoro di qualità, avendo ben presente l'importanza di un approccio basato sulla "flessicurezza" e tenendo conto del diverso impatto delle politiche dell'occupazione sulle donne e sugli uomini durante l'intero ciclo della vita. Tale approccio deve riguardare sia la qualità intrinseca del lavoro che tutti gli altri aspetti che incidono su di essa, come lo sviluppo di infrastrutture che permettano a chiunque di accedere al mercato del lavoro e di rimanervi, o la possibilità di realizzare le proprie aspirazioni professionali e scelte personali al di là degli stereotipi. È inoltre fondamentale dotarsi degli strumenti istituzionali necessari alla buona gestione ed all'attuazione effettiva degli impegni politici.

3.1. Posti di lavoro di qualità per favorire una pari indipendenza economica

Il miglioramento quantitativo dell'occupazione deve procedere di pari passo con un miglioramento qualitativo¹². I posti di lavoro di elevata qualità sono attraenti per i lavoratori e permettono loro di sfruttare pienamente il proprio potenziale produttivo; inoltre contribuiscono a migliorare la qualità globale della vita sociale. La parità tra donne e uomini rappresenta una componente essenziale della qualità del lavoro. Si tratta di eliminare sia le differenze che persistono sul mercato del lavoro che di affrontare tutte le dimensioni della qualità in una prospettiva di genere, anche per le questioni attinenti alla salute e al benessere sul lavoro.

- Gli sforzi volti ad eliminare i divari tra i sessi nel campo dell'occupazione devono essere proseguiti ed intensificati nel quadro del nuovo ciclo della strategia europea per la crescita e l'occupazione, al fine di ridurre significativamente i divari in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione, nonché la segregazione del mercato del lavoro;
- Il sostegno alla conciliazione della vita professionale e privata dovrebbe essere intensificato, mirando a coinvolgere sia gli uomini che le donne, in particolare attraverso modalità di lavoro e di congedo innovative e flessibili, che agevolino la partecipazione e la permanenza nel mondo del lavoro degli uomini e delle donne che hanno responsabilità riguardo a persone non autosufficienti, e stimolino una migliore ripartizione dei compiti domestici e familiari in armonia con il principio di corresponsabilità;
- Dovrebbe essere garantito il perfezionamento professionale dei lavoratori per assicurare loro prospettive di evoluzione che ne valorizzino pienamente il potenziale nel corso del ciclo di vita, e al fine di mirare ad una rappresentazione equilibrata dei due sessi nei posti decisionali;
- L'approccio alle questioni attinenti alla salute e al benessere sul lavoro, nonché alla qualità dell'ambiente di lavoro, dovrebbe tenere conto della situazione e dei problemi specifici delle donne e degli uomini;

¹² Tema sottolineato nel corso della riunione informale dei ministri responsabili delle questioni della parità nell'ottobre 2007, nel quadro della presidenza portoghese del Consiglio.

- Occorre avvalersi in pieno del potenziale offerto dai fondi strutturali al fine di sostenere le politiche miranti a un miglioramento del lavoro sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

3.2. Servizi di qualità a sostegno della conciliazione

La possibilità di conciliare vita professionale e vita privata¹³ dipende sia da un'organizzazione del lavoro moderna, che combini flessibilità e sicurezza in una prospettiva di genere, che della disponibilità di servizi accessibili, abordabili e di qualità. Numerosi sforzi sono stati profusi per migliorare la disponibilità e l'accessibilità di questi servizi, in particolare la custodia dei bambini e l'assistenza per altre persone non autosufficienti. Gli aspetti qualitativi richiedono un'attenzione equivalente, come evidenziato dalla consultazione della Commissione sull'inclusione attiva.¹⁴

- Gli sforzi volti a migliorare la disponibilità e l'accessibilità dei servizi di custodia dei bambini, conformemente agli obiettivi di Barcellona¹⁵, e dei servizi di assistenza per persone non autosufficienti, dovrebbero essere proseguiti ed intensificati, prestando altrettanta attenzione alla qualità dei servizi, anche per quanto riguarda l'aspetto degli orari;
- La qualità dei servizi dovrebbe essere sostenuta assicurando la formazione continua ed il miglioramento delle qualifiche del personale addetto, nonché valorizzandone la professionalità;
- È necessario garantire la qualità dei servizi di interesse generale, in particolare nei settori dei trasporti, dell'amministrazione o del collocamento. Si dovrebbe assicurare in particolare la compatibilità di tali servizi con gli orari di lavoro a tempo pieno degli uomini e delle donne su cui ricade la responsabilità dell'assistenza a persone non autosufficienti;
- Occorre avvalersi in pieno del potenziale offerto dai fondi strutturali al fine di sostenere una maggiore accessibilità e qualità dei servizi volti ad agevolare la conciliazione tra vita professionale e vita privata a vantaggio di tutti.

3.3. Lotta contro gli stereotipi, sostegno alle scelte individuali

Gli stereotipi rappresentano ostacoli alla realizzazione delle scelte individuali sia degli uomini che delle donne. Essi contribuiscono alla persistenza delle disuguaglianze influenzando sulle scelte dei settori dell'istruzione, della formazione o dell'occupazione, sulla partecipazione ai compiti domestici e familiari e sulla rappresentazione in seno ai posti decisionali. Inoltre possono influire sulla valorizzazione del lavoro di tutti. La loro eliminazione è una delle priorità dell'itinerario e del quadro d'azione delle parti sociali europee per la parità.

¹³ La conciliazione rientra tra i temi prioritari individuati nella dichiarazione della troika presidenziale sulla parità tra donne e uomini nell'UE, adottata nel maggio 2007 al termine della riunione informale dei ministri responsabili delle questioni di parità, nel quadro della presidenza tedesca del Consiglio.

¹⁴ COM(2007) 620.

¹⁵ Garanzia di custodia per il 33% dei bambini da 0 a 3 anni e per il 90% dei bambini di età compresa tra 3 anni e l'età di obbligo scolastico entro il 2010.

- La lotta contro gli stereotipi legati al sesso deve iniziare fin dalla più giovane età e dovrebbe promuovere modelli di comportamento che valorizzino scelte individuali dei percorsi d'istruzione e sostengano la parità tra i sessi, anche nella ripartizione dei compiti domestici e familiari;
- È necessario eliminare le barriere culturali per agevolare l'accesso delle donne e degli uomini ai mestieri non tradizionali, anche in seno ai posti decisionali, e sostenere pienamente le scelte individuali;
- L'approccio della formazione permanente, dello sviluppo professionale e dell'orientamento professionale dovrebbe essere libero da tutti gli stereotipi. I professionisti della formazione e gli addetti all'orientamento professionale dovrebbero essere sensibilizzati in tal senso;
- I mass media di qualsiasi tipo devono essere coinvolti negli sforzi volti a combattere le immagini stereotipate delle donne e degli uomini e a promuovere un'immagine realistica delle loro competenze.

3.4. Meccanismi istituzionali in sostegno agli impegni politici ed all'attuazione della legislazione

Chiari impegni a sostegno della parità tra i sessi sono stati presi al più alto livello politico, dalla Commissione, dal Consiglio europeo e dalle parti sociali europee. L'itinerario attribuisce la massima importanza all'efficienza della governance, necessaria per dotarsi di efficaci mezzi per attuare questi impegni.

- È fondamentale l'elaborazione di strumenti di formazione e di attuazione che permettano a tutti i soggetti interessati di integrare una prospettiva di genere nei propri rispettivi settori di competenza (*mainstreaming* di genere), compresa la valutazione dell'impatto specifico delle politiche dedicate alle donne e agli uomini; è inoltre opportuno vigilare sull'utilizzo efficace degli strumenti esistenti, come i manuali per l'integrazione (*mainstreaming*) di una prospettiva di genere nelle politiche per l'occupazione della Commissione;¹⁶
- È fondamentale sviluppare le capacità dei principali soggetti ed organismi che operano per la parità tra i sessi per dotarli delle competenze, degli strumenti e delle risorse necessarie per l'attuazione delle loro politiche;
- L'attuazione e la verifica delle politiche devono essere assicurate attraverso indicatori sia quantitativi che qualitativi nonché attraverso statistiche ripartite per sesso e affidabili, comparabili e disponibili in tempo utile.

4. CONCLUSIONI

Al fine di raggiungere un'autentica parità tra i sessi, sia in termini quantitativi che qualitativi, si invita il Consiglio europeo ad esortare urgentemente gli Stati membri a raccogliere le sfide summenzionate, in collaborazione con le parti sociali e la società

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

civile. Alla luce della presente relazione un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata:

- All'aumento dell'occupazione delle donne, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel quadro del nuovo ciclo della strategia europea per la crescita e l'occupazione;
- All'integrazione di una prospettiva di genere (*mainstreaming* di genere) in tutte le dimensioni della qualità del lavoro;
- Allo sviluppo sia dell'offerta che della qualità dei servizi che permettono di conciliare vita professionale e vita privata sia per gli uomini che per le donne;
- Alla lotta contro gli stereotipi nell'istruzione, nell'occupazione e nei mass media e al coinvolgimento degli uomini nella promozione della parità;
- Allo sviluppo di strumenti di valutazione d'impatto delle politiche in una prospettiva di genere.

ANNEX

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

Employment rates

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

Unemployment rates

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

Part-time work

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

Reconciliation of professional, private and family life

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

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

Education

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

Segregation

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

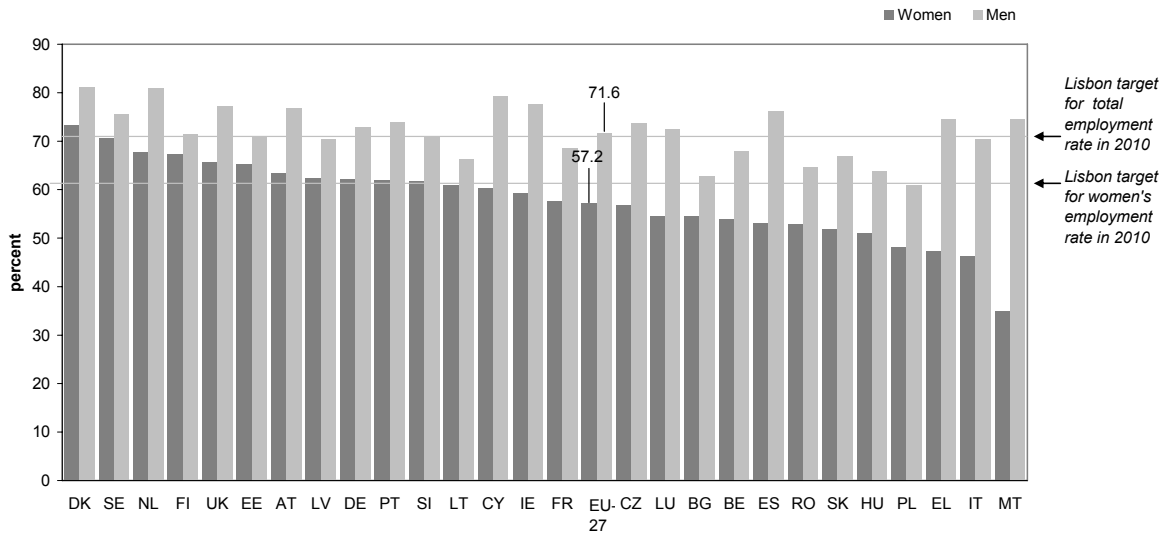
Decision-making

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

At risk of poverty rate for older people

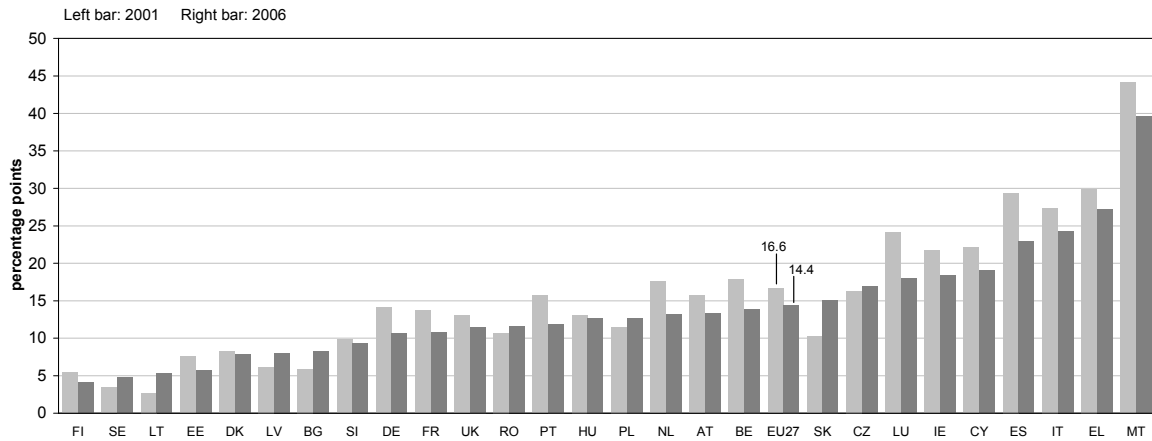
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

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



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

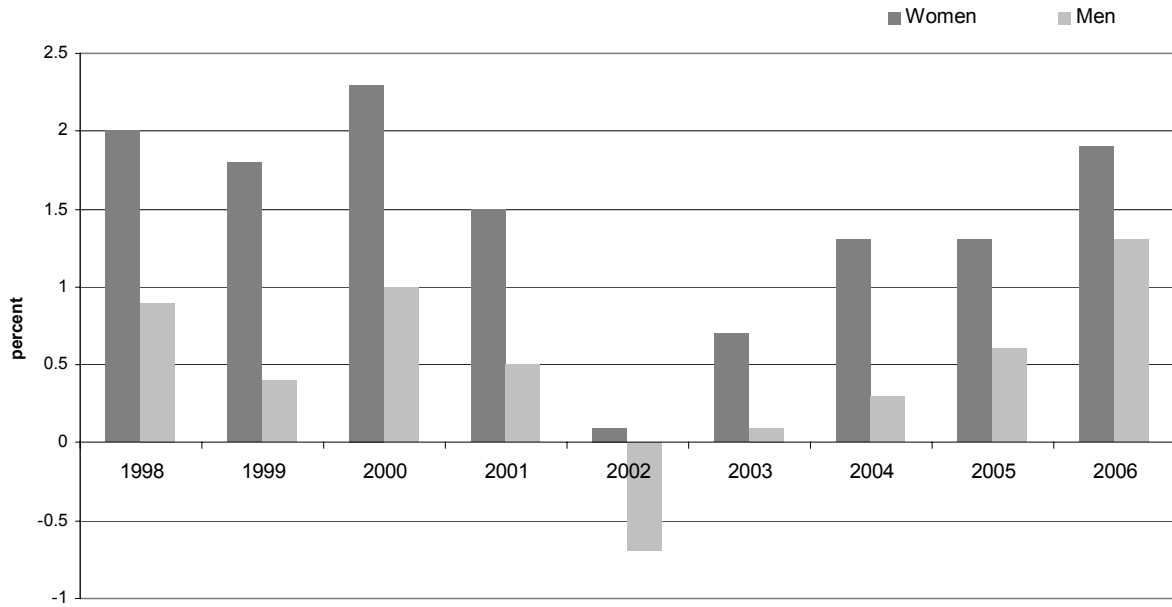
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)



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

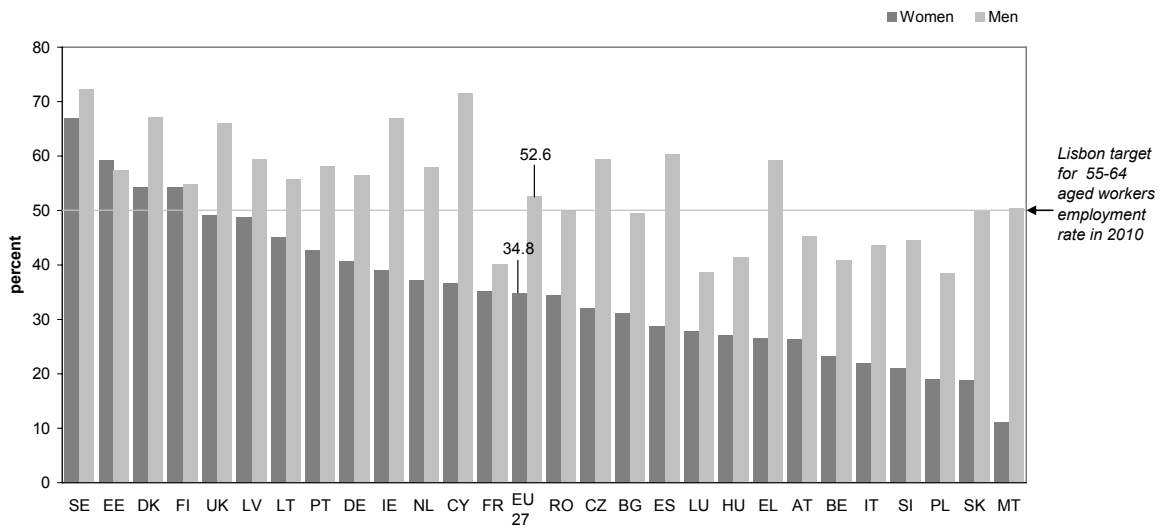
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



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

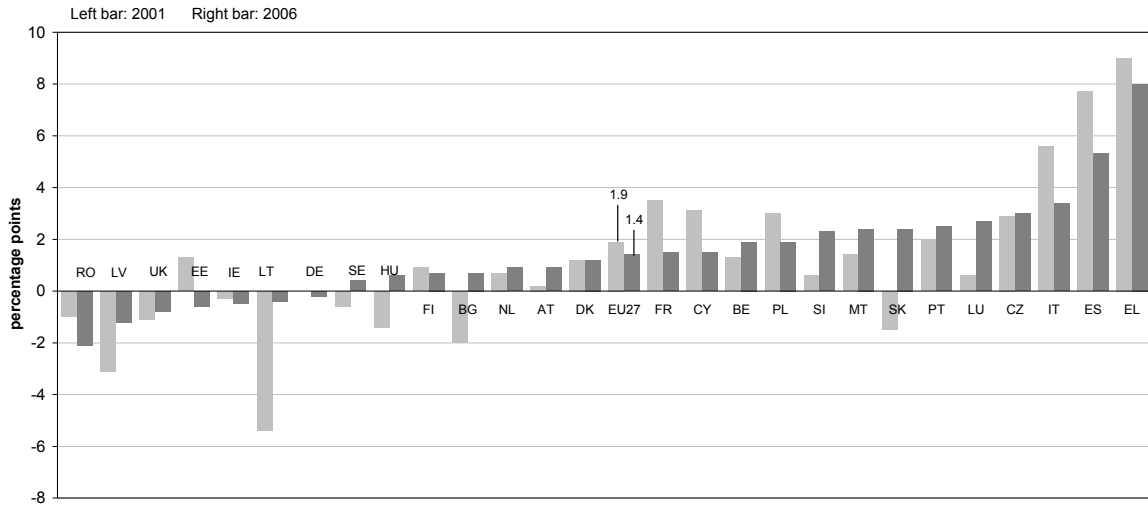
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

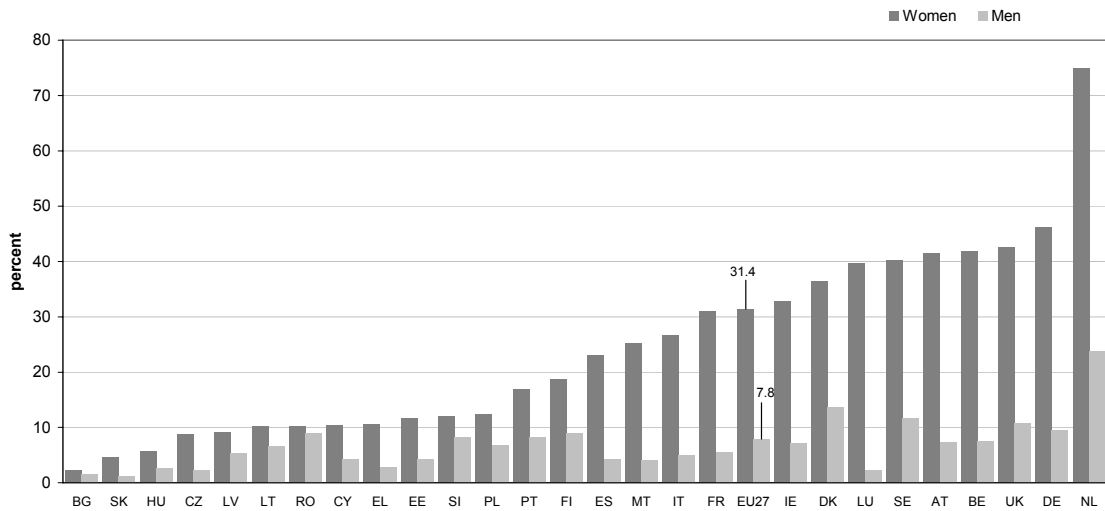
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

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

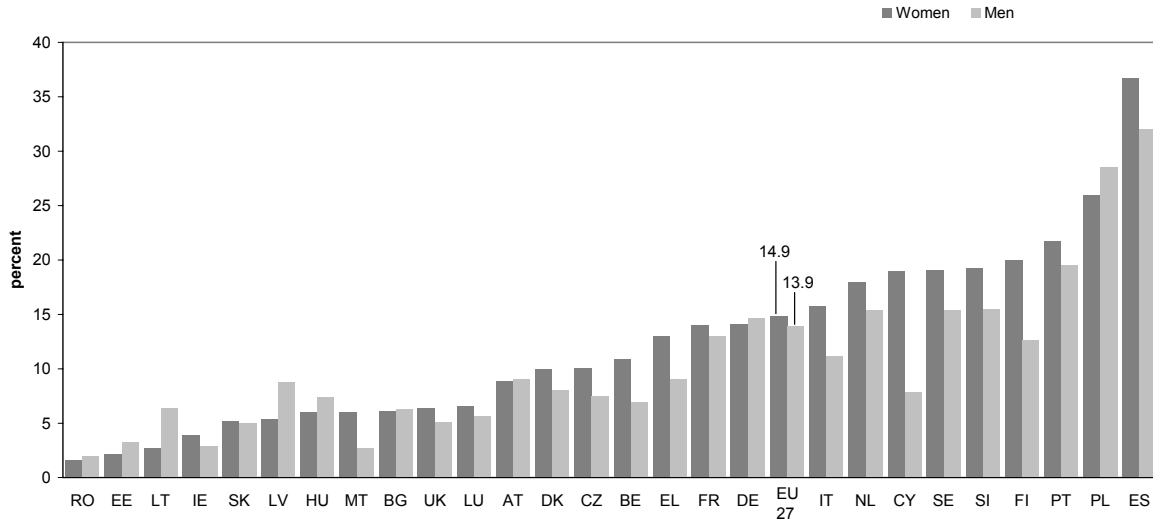
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

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

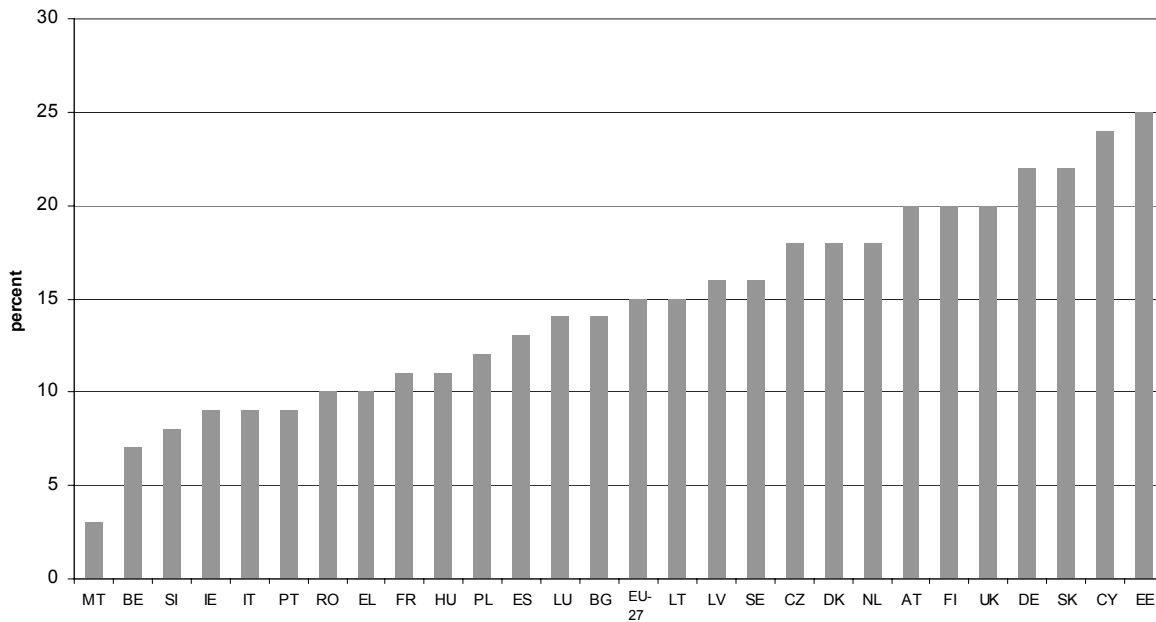
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

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

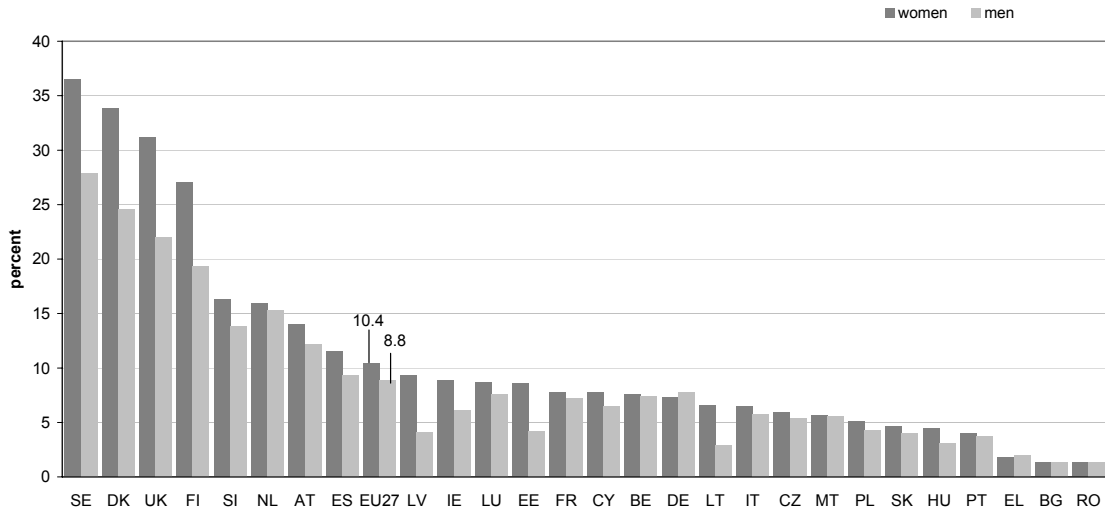


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

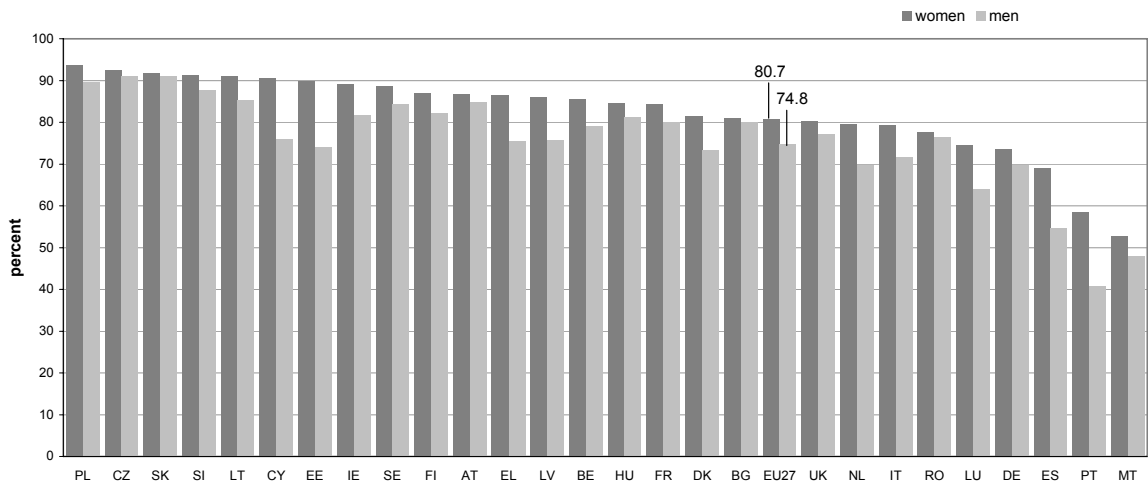
NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

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



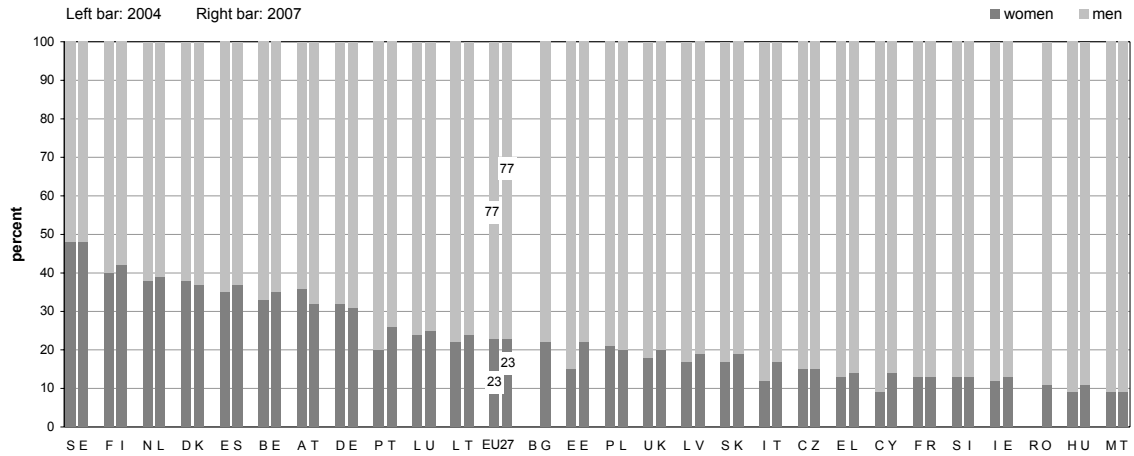
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



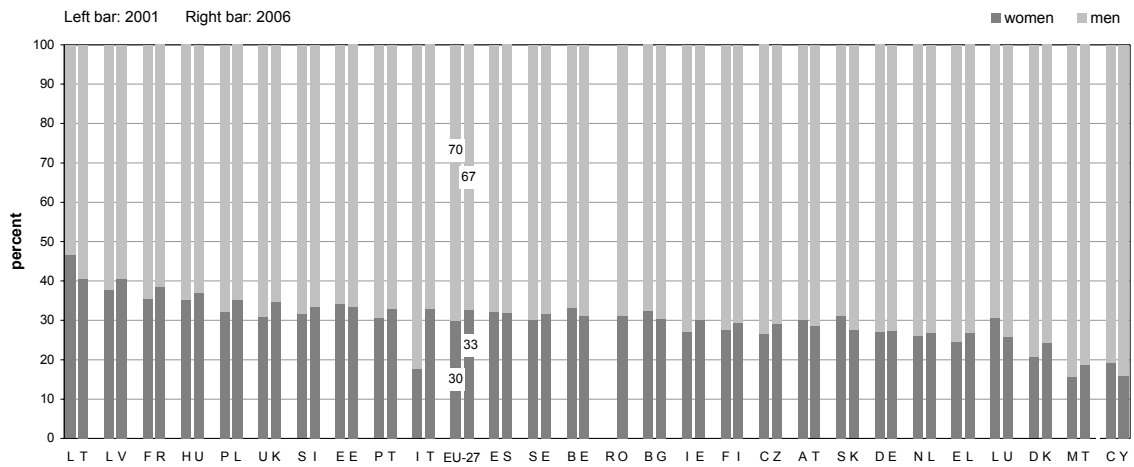
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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

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



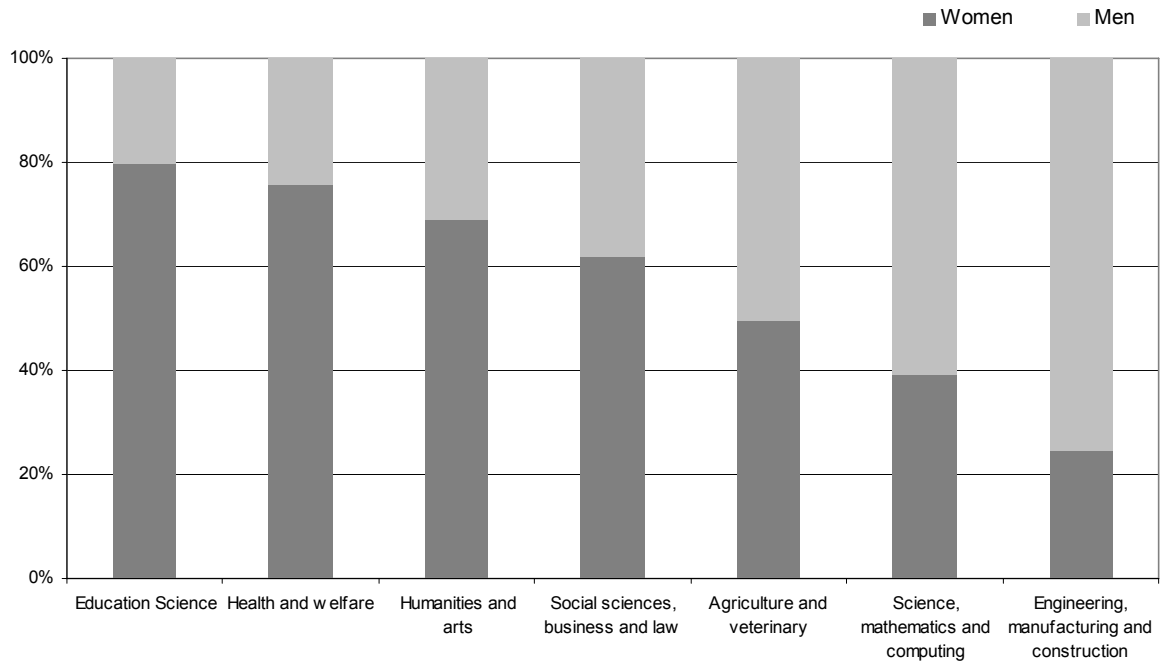
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

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



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

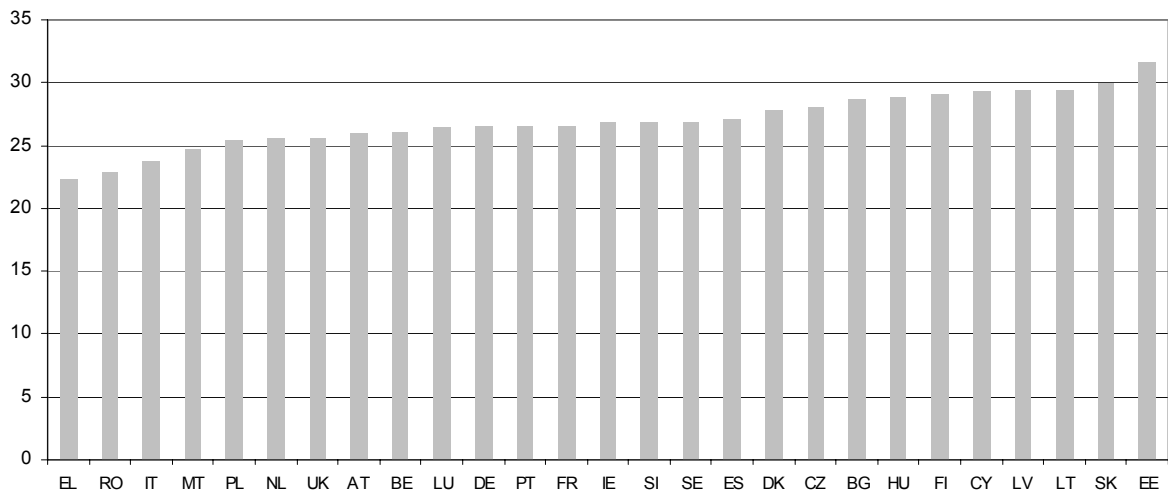
Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

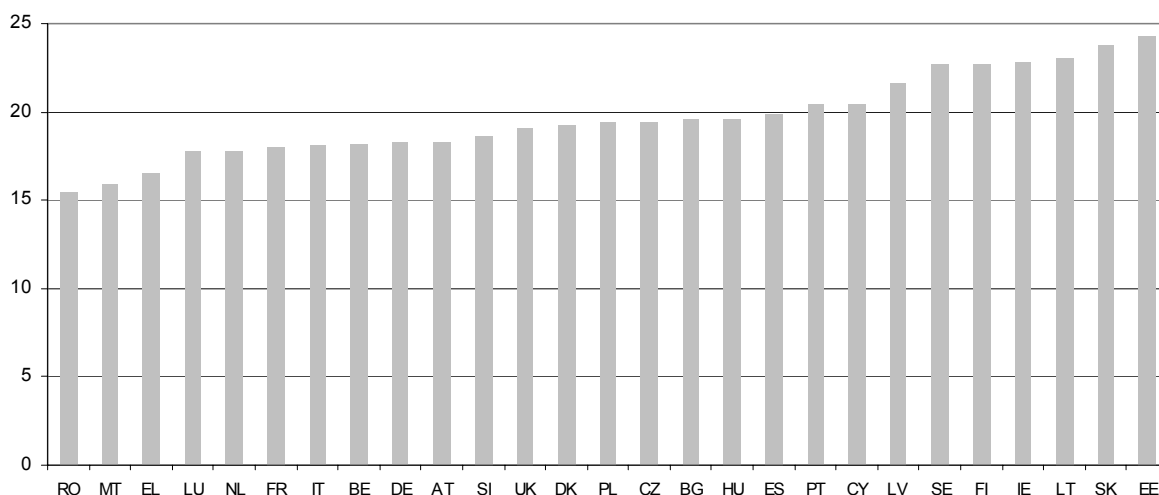
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



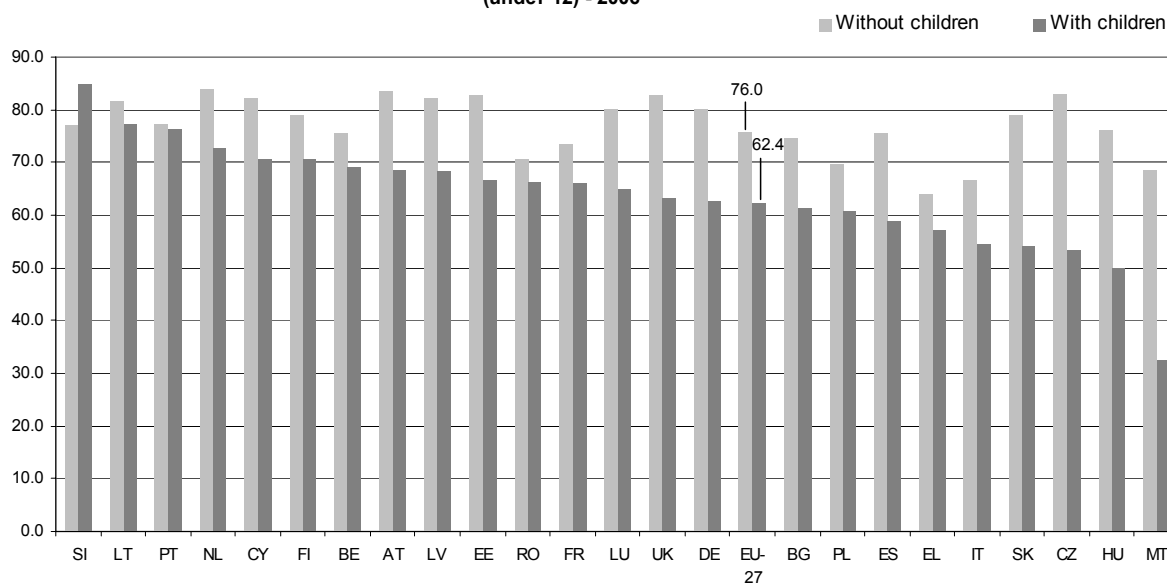
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



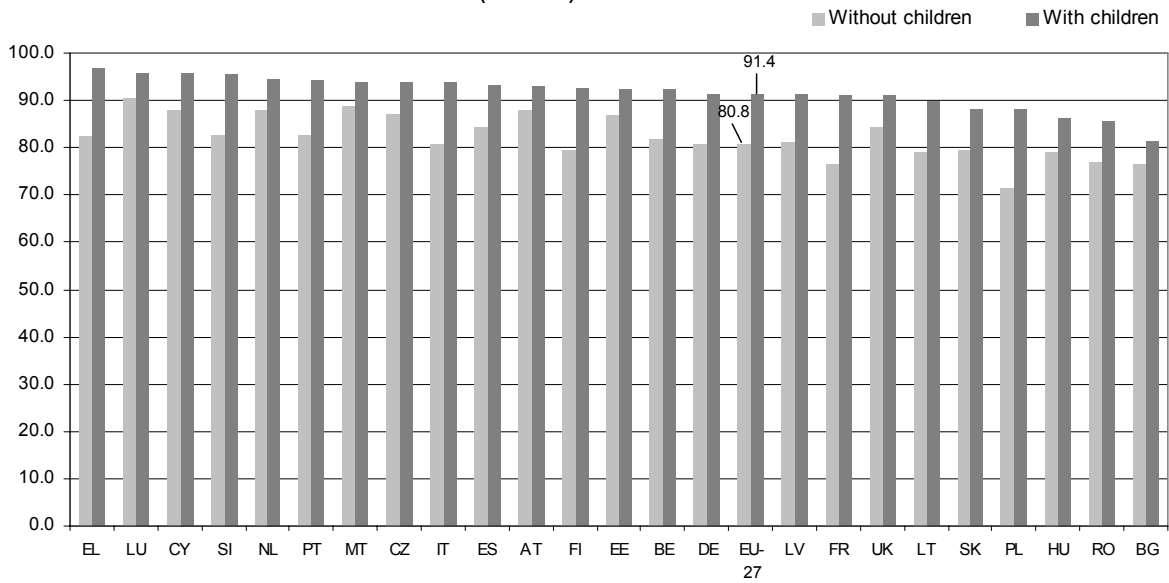
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



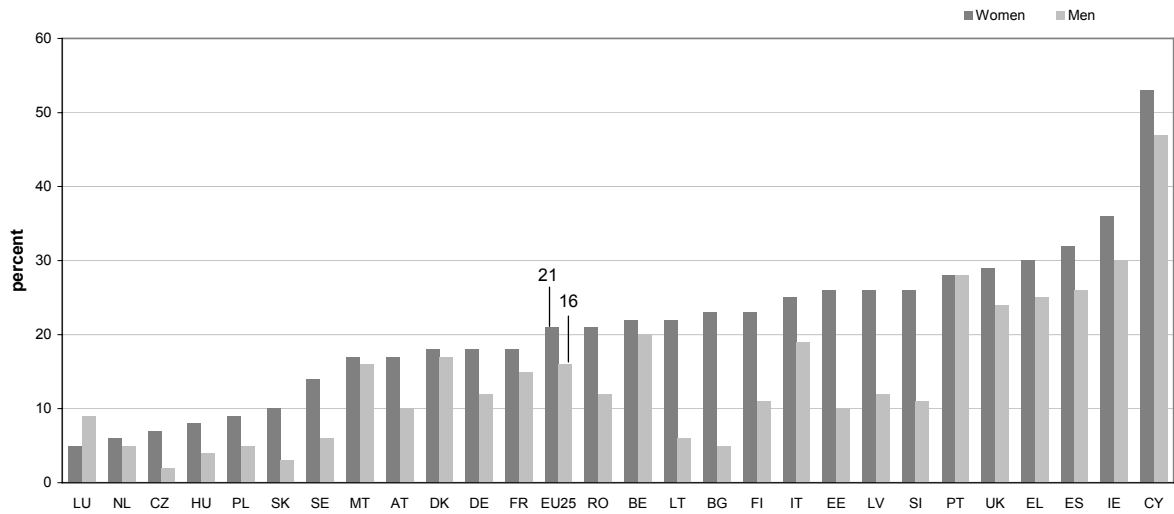
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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



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

At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2005



Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

Indicators for the candidate countries in 2006

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

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

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

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

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

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

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

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

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