



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 23.1.2008
KOM(2008) 10 endgültig

**BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,
DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2008

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	3
2.	wichtigste Entwicklungen	3
2.1.	Geschlechtsspezifische Unterschiede.....	3
2.2.	Politische und legislative Entwicklungen	5
3.	Herausforderungen und Orientierungen für die künftige Politik	6
3.1.	Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für eine gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern	7
3.2.	Qualitativ hochwertige Dienstleistungen für bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	8
3.3.	Bekämpfung von Stereotypen und Unterstützung individueller Entscheidungen	9
3.4.	Institutionelle Mechanismen zur Unterstützung politischer Initiativen und zur Umsetzung der Gesetzgebung.....	9
4.	Schlussfolgerungen	10
	ANHANG.....	11

1. EINLEITUNG

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der Europäischen Union. Durch das Zusammenwirken von Gemeinschaft und Mitgliedstaaten hat sich die Situation von Frauen und Männern in Europa in einer Vielzahl von Bereichen spürbar verändert. So hat z. B. die Erwerbsbeteiligung der Frauen kontinuierlich zugenommen, und das Bildungsniveau von Frauen ist heute höher als das der Männer. Trotzdem müssen noch viele Herausforderungen in Angriff genommen werden. Wenn auch die Fortschritte quantitativ gesehen unbestreitbar sind, so bedarf es doch insbesondere noch weiterer Anstrengungen, was die qualitative Seite der Gleichstellung anbelangt. Darin liegt die Hauptbotschaft dieses Berichts.

2007 war das Jahr der Umsetzung zahlreicher Aktionen, die 2006 von der Kommission im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. vom Europäischen Rat im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter angekündigt worden waren. All diese Aktionen, bei denen sowohl an quantitativen als auch an qualitativen Aspekten gearbeitet wird, haben eine echte Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zum Ziel. Darüber hinaus hat die Kommission an der Aufstellung gemeinsamer Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz¹ mitgewirkt, um die Schaffung von mehr und qualitativ hochwertigeren Arbeitsplätzen zu fördern. Das Jahr war auch von mehreren Feierlichkeiten und Ereignissen gekennzeichnet, die für die Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern von Bedeutung waren: 50. Jahrestag der europäischen Gleichstellungspolitik, Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle, 10. Jahrestag der Unterzeichnung des Vertrages von Amsterdam – Grundlage für die europäische Beschäftigungsstrategie und die Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in die gemeinschaftlichen Politikbereiche.

Der fünfte Jahresbericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern, der auf Aufforderung des Europäischen Rates der Staats- und Regierungschefs in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten erstellt wurde, ist der erste, der das auf 27 Mitgliedstaaten erweiterte Europa abdeckt. Die zunehmende Vielfalt der Europäischen Union kann für die Gleichstellungspolitik neue Herausforderungen bedeuten. Die Erweiterung um neue Mitgliedstaaten zeigt jedoch, dass sich diese Länder den Grundwerten der Europäischen Union verpflichtet fühlen und sich für die Erfüllung ihrer Grundaufgaben einsetzen, wozu auch die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört.

2. WICHTIGSTE ENTWICKLUNGEN

2.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen ist ein strategisches Ziel, das in der Lissabon-Agenda für Wachstum und Beschäftigung an zentraler Stelle steht. In den vergangenen zehn Jahren wurden unbestreitbar Fortschritte bei der Anhebung des Beschäftigungsstands von Frauen erzielt, jedoch sind noch Anstrengungen erforderlich, um auch qualitative Verbesserungen der Beschäftigung zu erreichen.

¹ KOM(2007) 359.

Die Beschäftigung von Frauen war ausschlaggebend für das anhaltende Beschäftigungswachstum in der EU in den letzten Jahren. Zwischen 2000 und 2006 hat der Beschäftigungsstand in der EU-27 um fast 12 Millionen Personen, darunter über 7,5 Millionen Frauen, zugenommen. Die **Beschäftigungsquote** der Frauen ist jedes Jahr gestiegen und hat 2006 57,2 % erreicht, 3,5 % mehr als im Jahr 2000; damit rückt das bis 2010 gesteckte Ziel von 60 % in Reichweite. Im gleichen Zeitraum hat die Beschäftigungsquote der Männer um weniger als 1 % zugenommen. Bei den **Arbeitnehmern über 55 Jahren** steigt die Beschäftigungsquote der Frauen ebenfalls schneller als die der Männer und hat 34,8 % erreicht, ein Zuwachs von 7,4 % gegenüber 2000. Gleichzeitig erreichte die **Arbeitslosenquote** bei Frauen mit 9 % den niedrigsten Stand seit zehn Jahren.

Diese positive Entwicklung hat zu einer deutlichen Verringerung des **Unterschieds zwischen den Beschäftigungsquoten** von Frauen und Männern geführt; von 17,1 % im Jahr 2000 ist er auf 14,4 % 2006 zurückgegangen. Jedoch wirft das bloße Fortbestehen eines Unterschieds zwischen den Beschäftigungsquoten – auch bei den Jugendlichen (6 % bei den 15-24-Jährigen) – Fragen auf, insbesondere vor dem Hintergrund der besseren Leistungen junger Frauen in Schulen und Universitäten. Zudem scheint sich dieser Unterschied mit dem Alter zu verstärken und erreicht bei den über 55-Jährigen 17,8 %.

Mehrere Aspekte der Qualität der Arbeitsplätze von Frauen sind nach wie vor problematisch. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine der Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, die die Kommission hervorgehoben hat². Bei den Indikatoren für Entlohnung, Segregation des Arbeitsmarktes und Anzahl der Frauen in Entscheidungspositionen sind jedoch seit mehreren Jahren keine bedeutenden Fortschritte festzustellen. So liegt das **Lohngefälle** seit 2003 stabil bei 15 % und ist seit 2000 nur um 1 % gesunken. Die geschlechtsspezifische **sektorale und berufliche Segregation** nimmt nicht ab, sondern steigt in manchen Ländern sogar an, was ein Anzeichen dafür ist, dass die in den Arbeitsmarkt eintretenden Frauen in Sektoren und Berufen unterkommen, die bereits durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet sind. Die Anzahl von **Frauen in Führungspositionen** stagniert in Unternehmen bei 33 % und nimmt in der Politik nur sehr langsam zu – lediglich 23 % der nationalen und 33 % der europäischen Abgeordneten sind Frauen.

Außerdem können bei allen anderen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, z. B. bei der **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**, bei den Arbeitsorganisationsformen, die die Kompetenzen nicht voll ausschöpfen, oder im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, weiterhin Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen. Das zeigt sich etwa in dem starken Rückgang der Beschäftigungsquote bei Frauen mit kleinen Kindern (durchschnittlich -13,6 %), während die Quote bei Männern steigt. Somit liegt die Beschäftigungsquote für Frauen mit Kindern bei nur 62,4 %; dem steht eine Quote von 91,4 % bei den Männern gegenüber, was einem Unterschied von 29 % entspricht. Mehr als drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (76,5 %). Somit arbeitet jede dritte Frau Teilzeit, wohingegen dies von zehn Männern weniger als einer tut. Frauen werden auch häufiger mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt (15,1 %, d. h. 1 % mehr als die Männer).

² KOM(2001) 313.

Mit anderen Worten: Es scheint, dass die bedeutenden Anstrengungen, die im Rahmen der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung unternommen worden sind, um mehr und bessere Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen ("more and better jobs"), eher in quantitativer Hinsicht Früchte getragen haben als in qualitativer.

Im **sozialen** Bereich existieren auch weiterhin Unterschiede, die die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. So sind Frauen (4,5 %) nach wie vor deutlich häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer (3,5 %). Die kürzeren, langsamer voranschreitenden Berufslaufbahnen der Frauen und die schlechtere Entlohnung wirken sich auch auf das Armutsrisiko aus, insbesondere bei den über 65-Jährigen (21 %, d. h. 5 % mehr als bei Männern).

2.2. Politische und legislative Entwicklungen

Der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern³ hat der Gemeinschaftspolitik in diesem Bereich einen neuen Impuls verliehen. Die Kommission legt jedes Jahr ein detailliertes **Arbeitsprogramm**⁴ mit den im Rahmen des Fahrplans bereits angelaufenen und geplanten Maßnahmen vor. Aus dem Programm geht hervor, dass bei der Einbeziehung des Geschlechterspekts in die Politikbereiche der Europäischen Union, insbesondere in den im Fahrplan ausgewiesenen Hauptbereichen, bedeutende Fortschritte erzielt worden sind.

Die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben gilt als zentrales Element der Gleichstellung von Frauen und Männern und als vorrangiger Handlungsbereich im Rahmen des Fahrplans. Sie ist auch ein bedeutender Faktor für die Arbeitsplatzqualität. Die Kommission hat Ende 2006 eine **förmliche Anhörung der Sozialpartner**⁵ auf europäischer Ebene zur möglichen Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich eingeleitet, um den bestehenden Rahmen zu verbessern bzw. zu vervollständigen. Gemäß der Anhörung stimmen die Sozialpartner darin überein, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, insbesondere um Männer zu einer verstärkten Beteiligung am Familienleben zu bewegen. Die Kommission hat am 30. Mai 2007 die zweite Phase⁶ der Anhörung eingeleitet, in der es um die Inhalte möglicher Vorschläge in diesem Bereich geht. Diese betreffen vor allem die Verbesserung der Bestimmungen über den Mutterschafts- und Elternurlaub, die Einführung neuer Urlaubsarten (Vaterschafts-, Adoptionsurlaub oder Urlaub zur Betreuung abhängiger Familienmitglieder) und andere nichtlegislative Maßnahmen. Nach Auswertung der Antworten kann die Kommission gegebenenfalls Vorschläge zur Verbesserung des bestehenden rechtlichen Rahmens vorlegen und wird dabei der Aufnahme eventueller Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und den Ergebnissen der erforderlichen Folgenabschätzungen Rechnung tragen.

Außerdem hat die Kommission die vom Europäischen Rat auf seiner Frühjahrstagung vorgeschlagene **Europäische Allianz für die Familie** unterstützt⁷, eine Plattform für Austausch und Expertise hinsichtlich familienfreundlicher

³ KOM(2006) 92.

⁴ SEK(2007) 537.

⁵ SEK(2006) 1245.

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

⁷ KOM(2007) 244.

Maßnahmen und bewährter Verfahren der Mitgliedstaaten, mit denen die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigt werden sollen.

Die Gesetzgebung hat schon immer eine zentrale Rolle gespielt, wenn es um Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ging. Was die Gesetzgebung im Bereich der **Gleichbehandlung** betrifft, so sind die wegen Nichtumsetzung der Richtlinie 2002/73⁸ eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahren außer in einem Fall abgeschlossen, in dem die Umsetzung nach wie vor nur teilweise erfolgt ist. Die nationalen Umsetzungsmaßnahmen werden derzeit auf Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht überprüft. Die erste in Artikel 226 EG-Vertrag vorgesehene Verfahrensphase wurde 2007 eingeleitet. Die Überprüfung der nationalen Rechtsvorschriften auf Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht wird 2008 fortgesetzt.

Trotz gewisser Fortschritte bestehen nach wie vor große Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, was dem Ziel einer gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit entgegensteht. Die Kommission hat insbesondere in einer am 18. Juli 2007⁹ angenommenen Mitteilung ihren Einsatz unterstrichen, alles Notwendige in die Wege zu leiten, um das **Lohngefälle zwischen Frauen und Männern** zu bekämpfen. Dabei geht es vor allem darum, die Fähigkeit zur Analyse dieses nach wie vor komplexen und noch nicht richtig verstandenen Phänomens auszubauen, um gezielte Aktionen in die Wege zu leiten und mögliche Verbesserungen des geltenden Rechtsrahmens auszumachen. Darüber hinaus wird – besonders im Rahmen des neuen Zyklus der Strategie für Wachstum und Beschäftigung und der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz¹⁰ – ein abgestimmtes Handeln erforderlich sein, um alle noch bestehenden Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen.

Mit der aktiven Unterstützung der Kommission wurde das **Europäische Institut für Gleichstellungsfragen** eingerichtet. Nach der Ernennung der Mitglieder des Verwaltungsrates¹¹ verfügt das Institut nun über ein Entscheidungsgremium. Das Institut soll die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern umfassend fachlich unterstützen.

3. HERAUSFORDERUNGEN UND ORIENTIERUNGEN FÜR DIE KÜNFTIGE POLITIK

Im Sinne der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung hat die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität eine entscheidende Bedeutung für das Wohlergehen der Arbeitnehmer sowie für die Erhöhung von Produktivität und Beschäftigung. Der letzte Zyklus war durch einen beständigen Anstieg der Beschäftigungsquote bei Frauen gekennzeichnet; im Hinblick auf die Qualität der Arbeitsplätze waren die Fortschritte jedoch weniger spürbar. Die

⁸ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

⁹ KOM(2007) 424.

¹⁰ KOM(2007) 359.

¹¹ Beschluss des Rates vom 30.5.2007 (2007/C 128/02) und der Kommission vom 30.4.2007.

geschlechtsspezifischen Unterschiede sind immer noch groß, insbesondere bei den Formen der Arbeitsorganisation von Frauen und Männern (vor allem in Bezug auf Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge oder qualitativ schlechtere bzw. schlechter entlohnte Beschäftigungen); die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes besteht weiterhin und verstärkt sich in einigen Ländern sogar, das Lohngefälle nimmt nicht ab.

Es müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um das Ziel von „mehr qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen“ zu erreichen, wobei die Wichtigkeit eines Flexicurity-Ansatzes und die unterschiedlichen Auswirkungen beschäftigungspolitischer Maßnahmen auf das Leben von Frauen und Männern zu berücksichtigen sind. Dieser Ansatz muss sowohl die eigentliche Qualität der Arbeit als auch alle anderen relevanten Aspekte berücksichtigen, wie z. B. die Entwicklung von Infrastrukturen, die allen den Zugang zum Arbeitsmarkt und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen, oder die Möglichkeit, frei von Stereotypen die eigenen beruflichen Ziele zu verwirklichen und persönliche Entscheidungen zu treffen. Gleichermäßen wichtig ist es, die institutionellen Mittel zu schaffen, die für Good Governance und eine wirksame Erfüllung politischer Verpflichtungen notwendig sind.

3.1. Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für eine gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern

Die Anhebung des Beschäftigungsniveaus muss mit einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung einhergehen¹². Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze ziehen Arbeitnehmer an und ermöglichen ihnen, ihr Leistungspotenzial voll auszuschöpfen, was zur Verbesserung der allgemeinen Lebensqualität der Gesellschaft beiträgt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsplatzqualität. Es müssen sowohl die bestehenden Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt behoben als auch alle Dimensionen der Qualität aus einer geschlechterbezogenen Perspektive betrachtet werden, einschließlich der Themen Gesundheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz.

- Die Bemühungen, geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen, müssen im Rahmen des neuen Zyklus der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung fortgesetzt und intensiviert werden, um den Ungleichheiten in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entlohnung sowie der Segregation des Arbeitsmarktes entschieden entgegenzuwirken.
- Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sollte verstärkt werden und sich sowohl an Männer als auch an Frauen richten, insbesondere mit innovativen und flexiblen Arbeitsorganisationsformen und Urlaubsarten, die die Beteiligung am und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt von Frauen und Männern, die abhängige Personen betreuen, unterstützen und eine bessere Verteilung der häuslichen und familiären Aufgaben in Einklang mit dem Prinzip der gemeinsamen Verantwortung anregen.

¹² Dieses Thema wurde im Oktober 2007 auf der informellen Tagung der für Gleichstellungsfragen zuständigen Minister im Rahmen der portugiesischen Ratspräsidentschaft besonders hervorgehoben.

- Die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer sollte sichergestellt sein, damit sie Möglichkeiten erhalten, ihr Potenzial das ganze Leben lang zu nutzen; mit der Weiterbildung sollte darüber hinaus eine gleiche Verteilung der Geschlechter in Entscheidungspositionen angestrebt werden.
- Bei den Antworten auf Fragen in den Bereichen Gesundheit, Wohlergehen am Arbeitsplatz sowie Qualität der Arbeitsumgebung sollten die Situation und spezifischen Probleme von Frauen und Männern berücksichtigt werden.
- Es ist Sorge dafür zu tragen, dass das aus den Strukturfonds zur Verfügung stehende Potenzial umfassend genutzt wird, um die Maßnahmen zur quantitativen und qualitativen Verbesserung der Beschäftigungssituation zu unterstützen.

3.2. Qualitativ hochwertige Dienstleistungen für bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Möglichkeit, Berufs- und Privatleben¹³ miteinander zu vereinbaren, hängt sowohl von einer modernen Arbeitsorganisation ab, die Flexibilität und Sicherheit im Rahmen einer Gender-Perspektive kombiniert, als auch von der Verfügbarkeit gut zugänglicher und erschwinglicher Dienstleistungen von hoher Qualität. Es wurde viel getan, um die Verfügbarkeit dieser Dienstleistungen bzw. den Zugang zu ihnen zu verbessern, insbesondere bei der Kinderbetreuung und der Pflege anderer abhängiger Personen. Die qualitativen Aspekte erfordern gleichermaßen Aufmerksamkeit, wie es vor allem die Anhörung der Kommission über die aktive Einbeziehung gezeigt hat¹⁴.

- Die Bemühungen, die Verfügbarkeit von und den Zugang zu Betreuungseinrichtungen für Kinder gemäß den Barcelona-Zielen¹⁵ und von Einrichtungen für betreuungsbedürftige abhängige Personen zu verbessern, sollten fortgesetzt und verstärkt werden, wobei gleichermaßen auf die Qualität dieser Dienstleistungen und ihre zeitliche Verfügbarkeit zu achten ist.
- Die Qualität der Betreuungseinrichtungen sollte durch eine fortlaufende Weiterbildung und Verbesserung der Qualifikationen des Personals sowie durch Arbeitsbereicherung in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen gefördert werden.
- Eine angemessene Qualität der Dienste von allgemeinem Interesse, vor allem der Verkehrsdienste, der Behörden bzw. Arbeitsverwaltungen, sollte garantiert werden. Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass die Öffnungszeiten dieser Dienste auf die Arbeitszeiten von ganztags tätigen Frauen und Männern, die die Verantwortung für abhängige Personen tragen, abgestimmt sind.

¹³ Die Frage der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gehört zu den Hauptthemen der Erklärung der Dreier-Präsidentschaft über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU, die bei der informellen Tagung der für Gleichstellungsfragen zuständigen Minister im Rahmen der deutschen Ratspräsidentschaft im Mai 2007 angenommen wurde.

¹⁴ KOM(2007) 620.

¹⁵ Betreuung von 33 % der Kinder zwischen 0 und 3 Jahren und 90 % der Kinder zwischen 3 Jahren und dem schulpflichtigen Alter bis zum Jahr 2010.

- Es ist dafür zu sorgen, dass das aus den Strukturfonds zur Verfügung stehende Potenzial umfassend genutzt wird, um einen verbesserten Zugang zu und eine höhere Qualität von denjenigen Diensten zu fördern, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle beitragen.

3.3. Bekämpfung von Stereotypen und Unterstützung individueller Entscheidungen

Stereotypen behindern selbständige Entscheidungen von Männern und Frauen. Sie tragen zum Fortbestehen von Ungleichheiten bei, indem sie die Wahl von Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswegen, die Aufgabenverteilung im Haushalt und in der Familie und die Besetzung von Führungspositionen beeinflussen. Sie können auch einen Einfluss auf die Wertschätzung der Arbeit jedes einzelnen haben. Die Beseitigung der Stereotype gehört zu den Prioritäten des Fahrplans und des Handlungsrahmens der europäischen Sozialpartner im Bereich Gleichstellung.

- Die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Stereotypen muss schon bei kleinen Kindern einsetzen und sollte ein Verhalten fördern, das die individuelle Wahl von Bildungswegen respektiert und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern – auch bei der Aufgabenverteilung in Haushalt und Familie – abzielt.
- Die kulturellen Barrieren müssen aufgehoben werden, um Frauen und Männern den Zugang zu nicht traditionellen Berufen – einschließlich zu Entscheidungspositionen – zu erleichtern; individuelle Entscheidungen müssen voll und ganz unterstützt werden.
- Der Ansatz einer lebenslangen Bildung, beruflicher Weiterentwicklung und Ausrichtung sollte frei von jeglichen Stereotypen sein. Die im Bereich berufliche Bildung und Orientierung tätigen Personen müssen für diese Thematik sensibilisiert werden.
- Die Medien müssen in das Vorgehen gegen stereotype Vorstellungen von Frauen und Männern einbezogen werden und ein realistisches Bild von deren Fähigkeiten verbreiten.

3.4. Institutionelle Mechanismen zur Unterstützung politischer Initiativen und zur Umsetzung der Gesetzgebung

Klare Verpflichtungen zu einer Förderung der Gleichheit von Frauen und Männern wurden auf höchster politischer Ebene von der Kommission, dem Europäischen Rat und den europäischen Sozialpartnern ausgesprochen. Der Fahrplan misst der Good Governance eine große Bedeutung bei; diese ist wichtig, um wirksame Mittel verfügbar zu machen, die für die Einhaltung der Verpflichtungen erforderlich sind.

- Es ist wichtig, Instrumente für die Ausbildung und Umsetzung zu entwickeln, die es allen Akteuren ermöglichen, in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern und auch bei der Bewertung der besonderen Auswirkung, die einschlägige Maßnahmen auf Frauen und Männer haben, die Gender-Perspektive zu berücksichtigen. Außerdem ist darauf zu achten, dass die bestehenden Instrumente, wie das von der

Kommission erstellte Handbuch über die Einbeziehung der Gender-Perspektive in beschäftigungspolitische Maßnahmen¹⁶, effektiv genutzt werden.

- Es ist entscheidend, die Kapazitäten der wichtigsten Akteure und Einrichtungen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern arbeiten, auszubauen, damit sie über die Kompetenzen, Instrumente und Ressourcen verfügen, die sie für die Umsetzung ihrer Maßnahmen benötigen.
- Die Umsetzung und Überwachung der Maßnahmen muss durch quantitative und qualitative Indikatoren sowie durch nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken, die zuverlässig, vergleichbar und zeitnah verfügbar sind, sichergestellt werden.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Um eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu erreichen, wird der Europäische Rat aufgefordert, die Mitgliedstaaten unverzüglich darauf zu dringen, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft die im Vorangehenden aufgezeigten Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Gemäß dem vorliegenden Bericht sollten folgende Aspekte besonderes Augenmerk erhalten:

- quantitative und qualitative Verbesserung der Beschäftigung von Frauen im neuen Zyklus der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung;
- Einbeziehung des Geschlechteraspekts in alle Dimensionen der Arbeitsplatzqualität;
- Weiterentwicklung von Angebot und Qualität der Dienste, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen;
- Bekämpfung von Stereotypen in der Bildung, der Beschäftigung und den Medien sowie Hervorhebung der Rolle der Männer bei der Förderung der Gleichstellung;
- Entwicklung von Instrumenten zur Folgenabschätzung von Maßnahmen unter dem Geschlechteraspekt.

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

ANNEX

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

Employment rates

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

Unemployment rates

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

Part-time work

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

Reconciliation of professional, private and family life

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

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

Education

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

Segregation

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

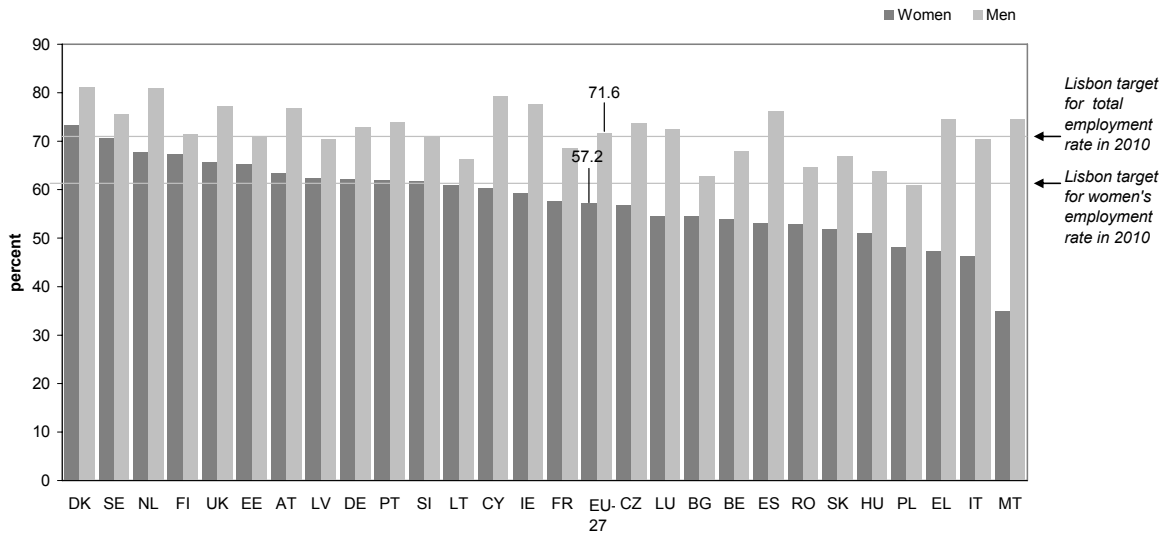
Decision-making

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

At risk of poverty rate for older people

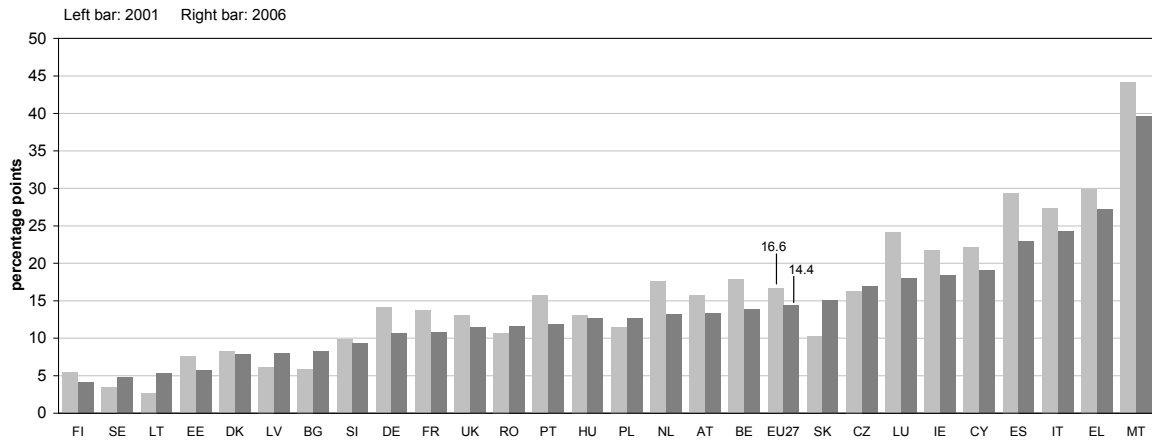
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

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



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

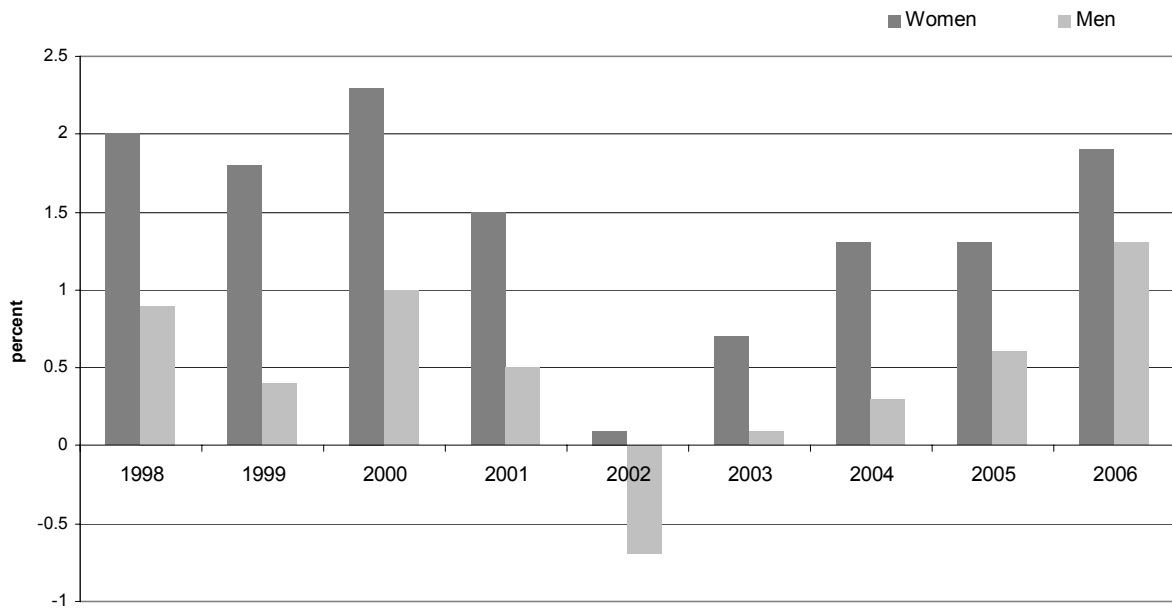
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)



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

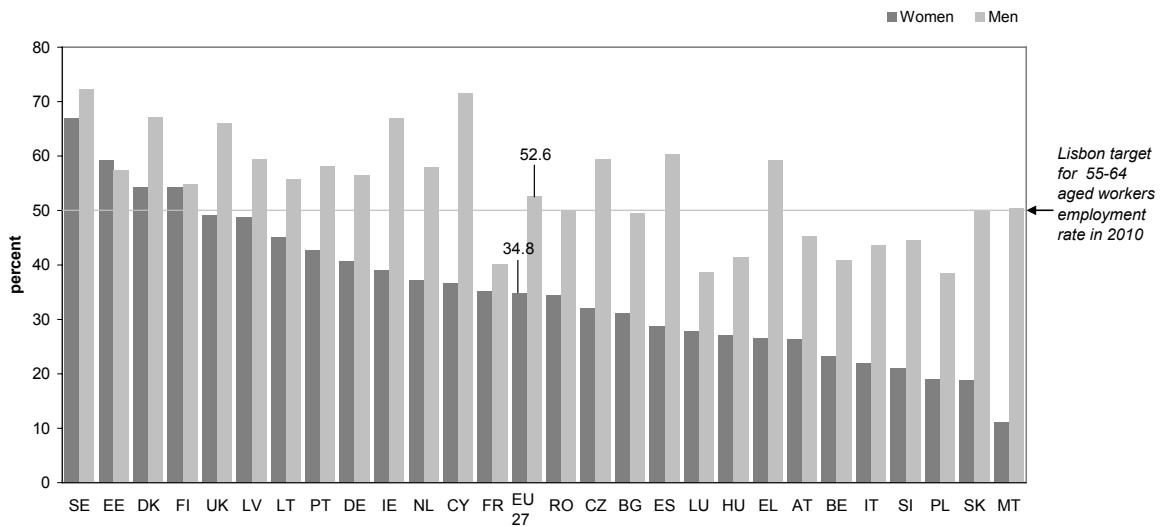
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



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

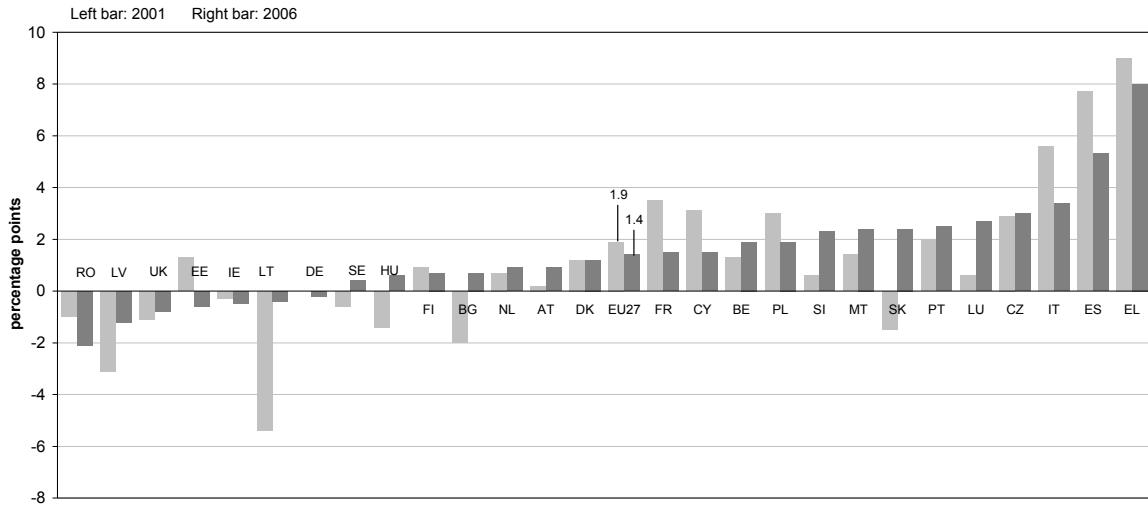
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

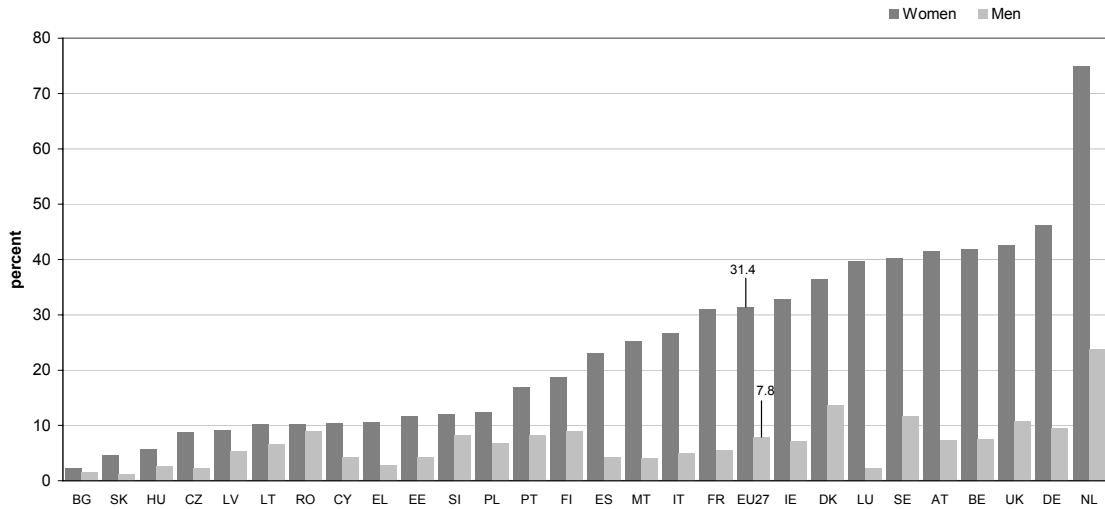
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

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

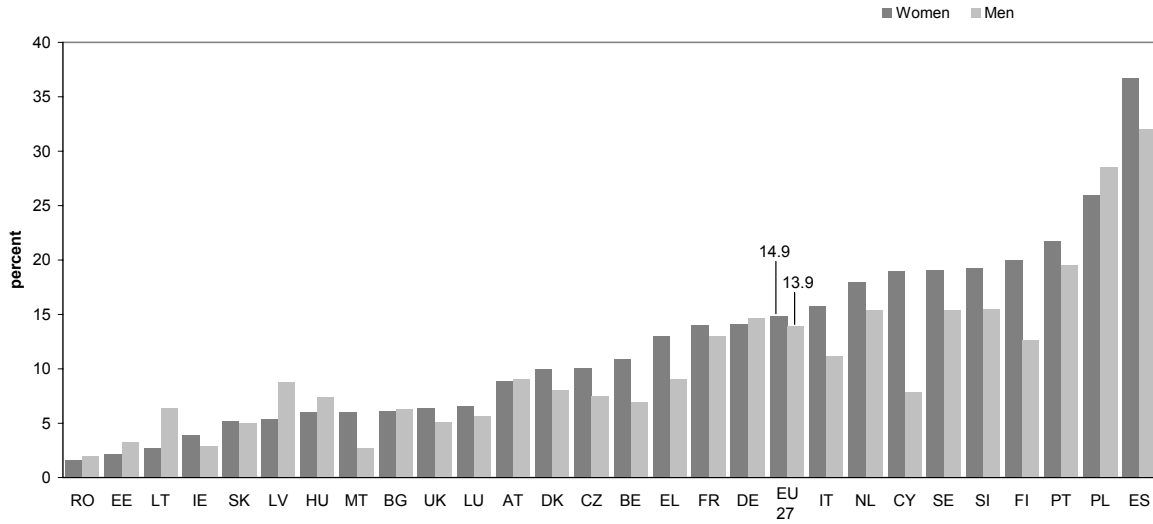
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

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

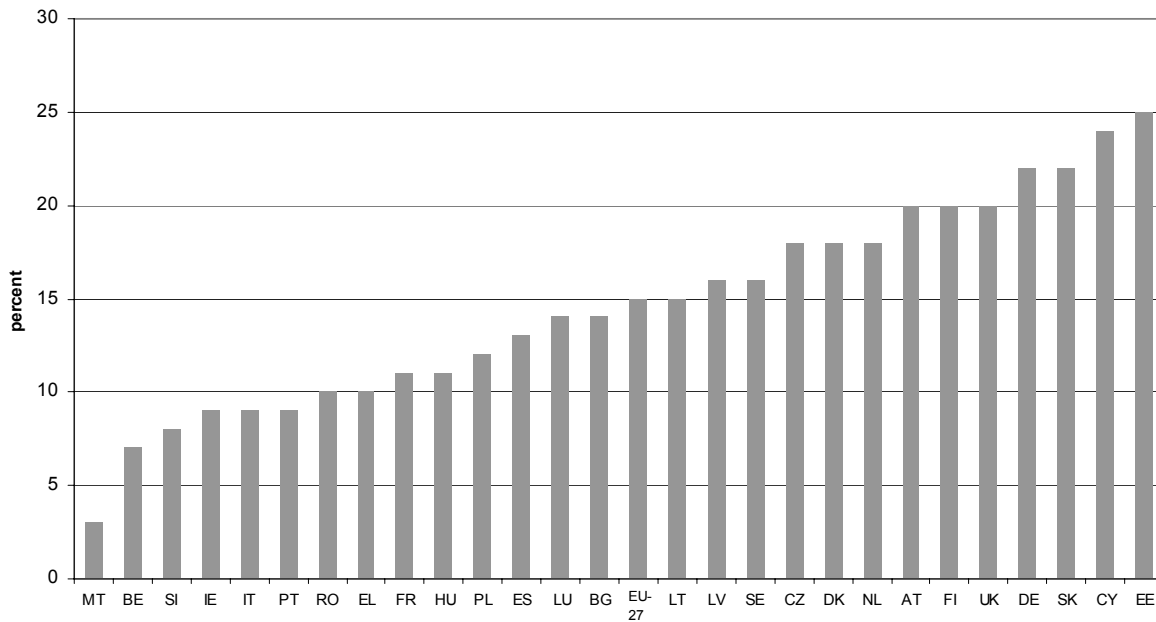
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

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

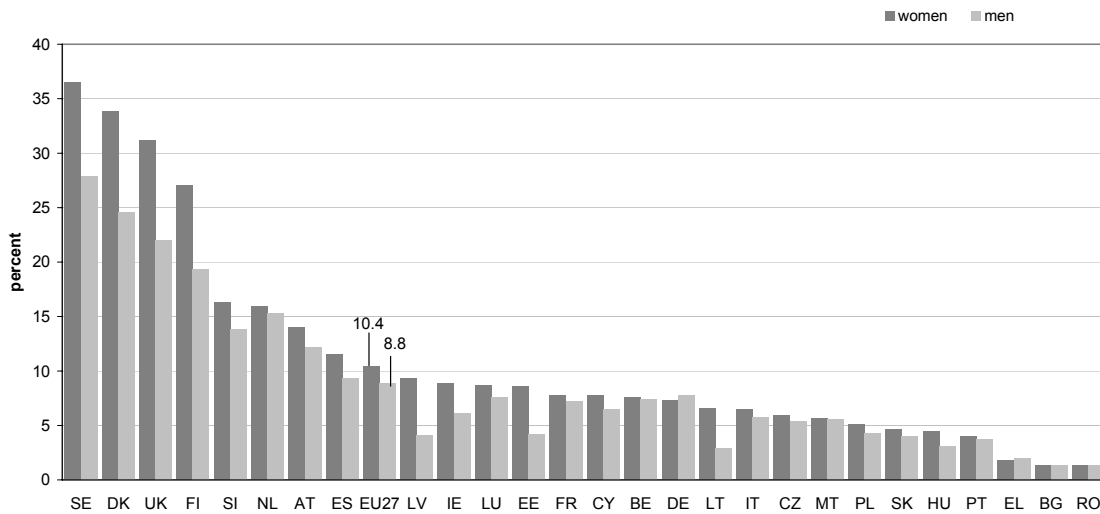


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

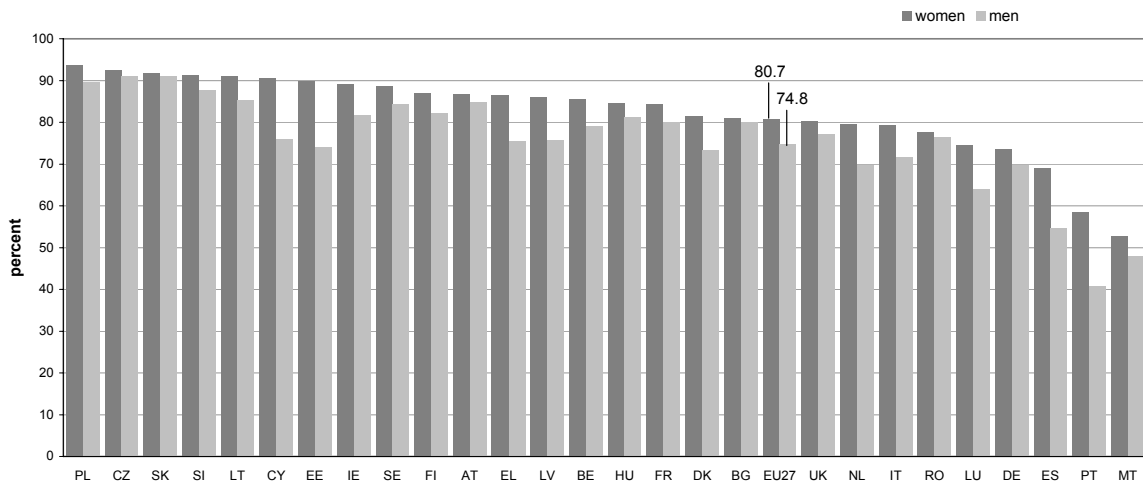
NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

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



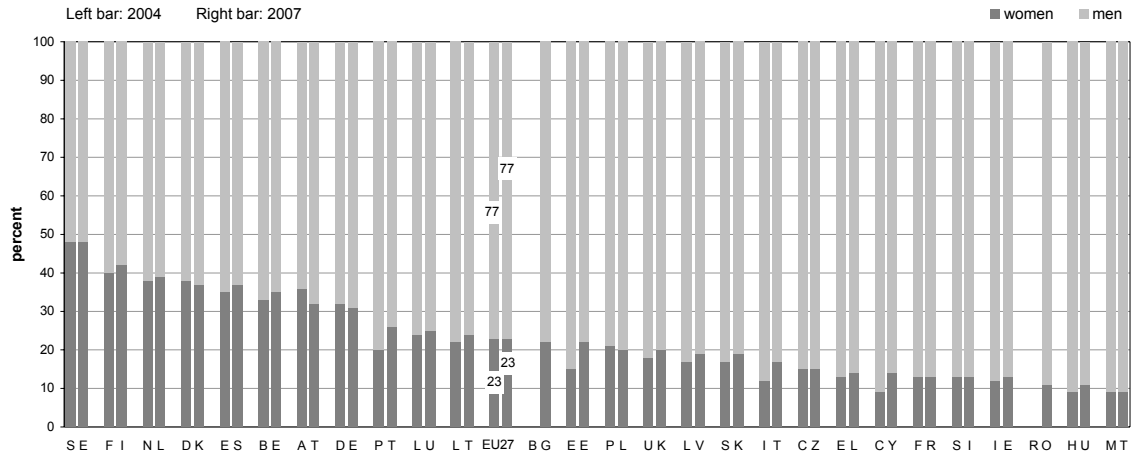
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



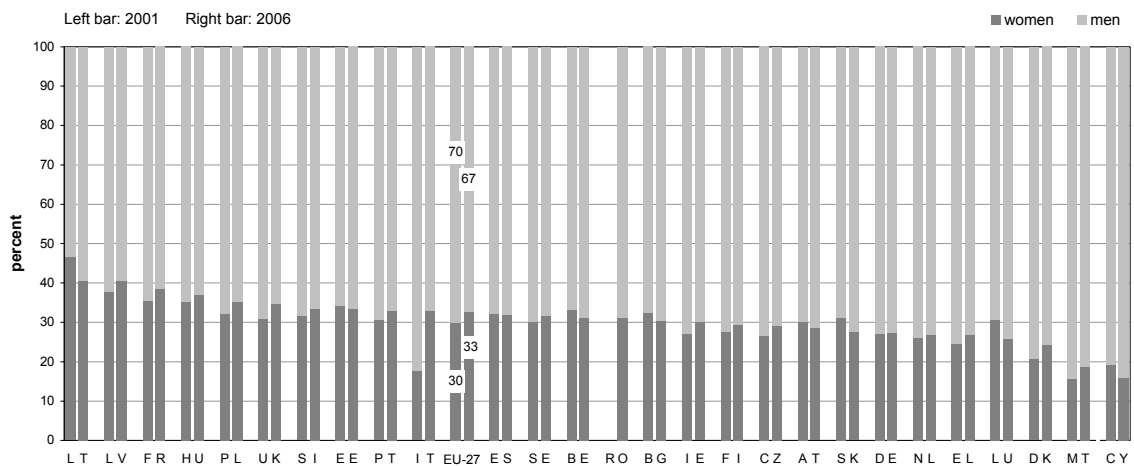
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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

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



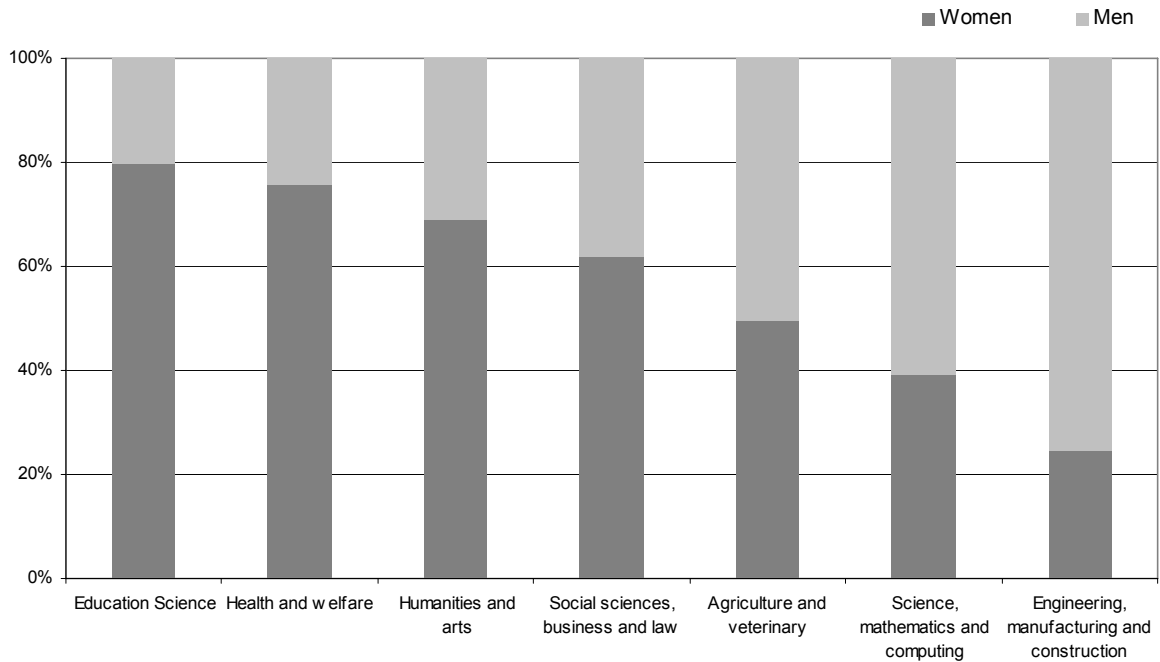
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

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



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

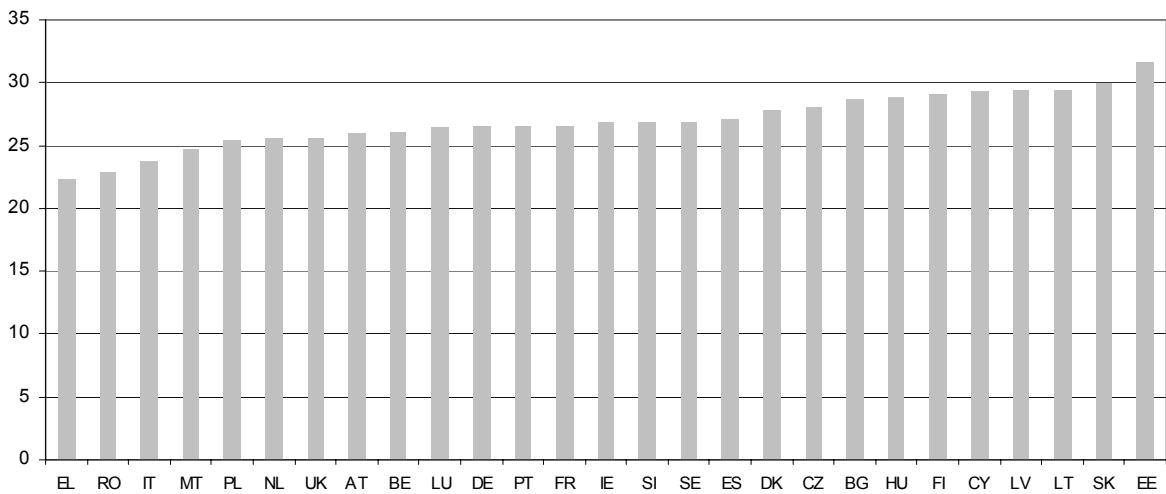
Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

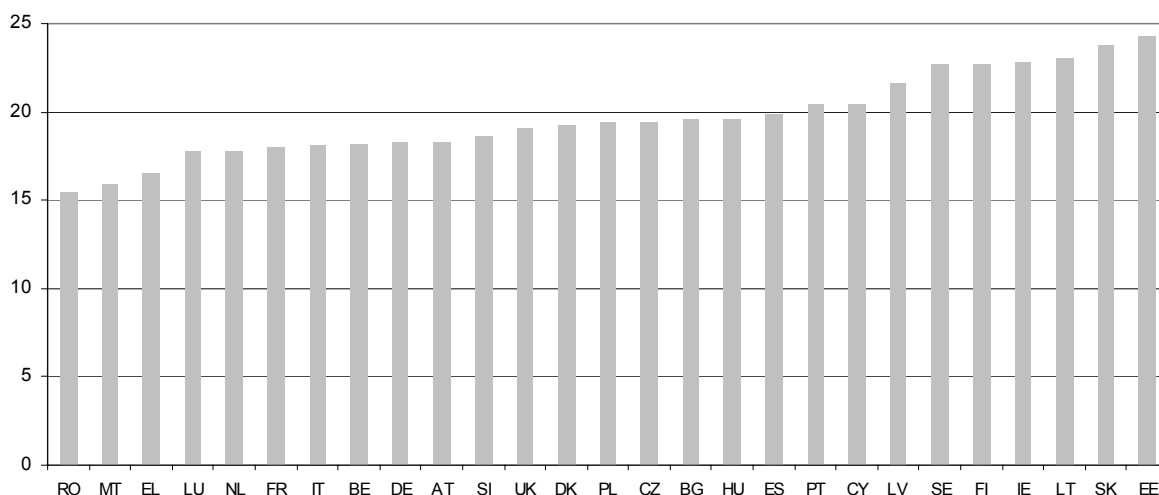
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



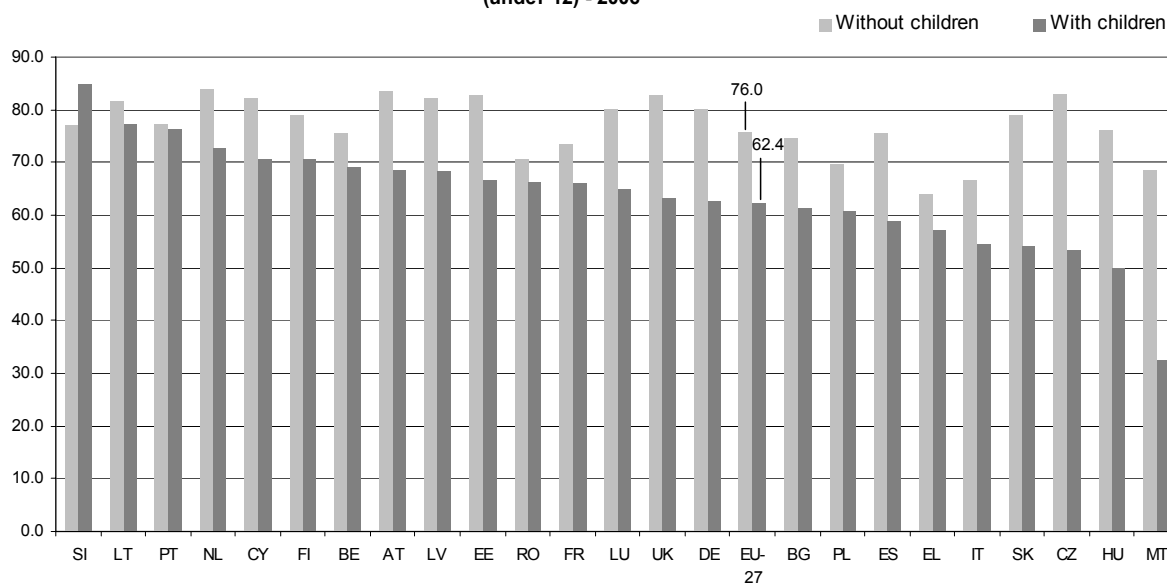
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



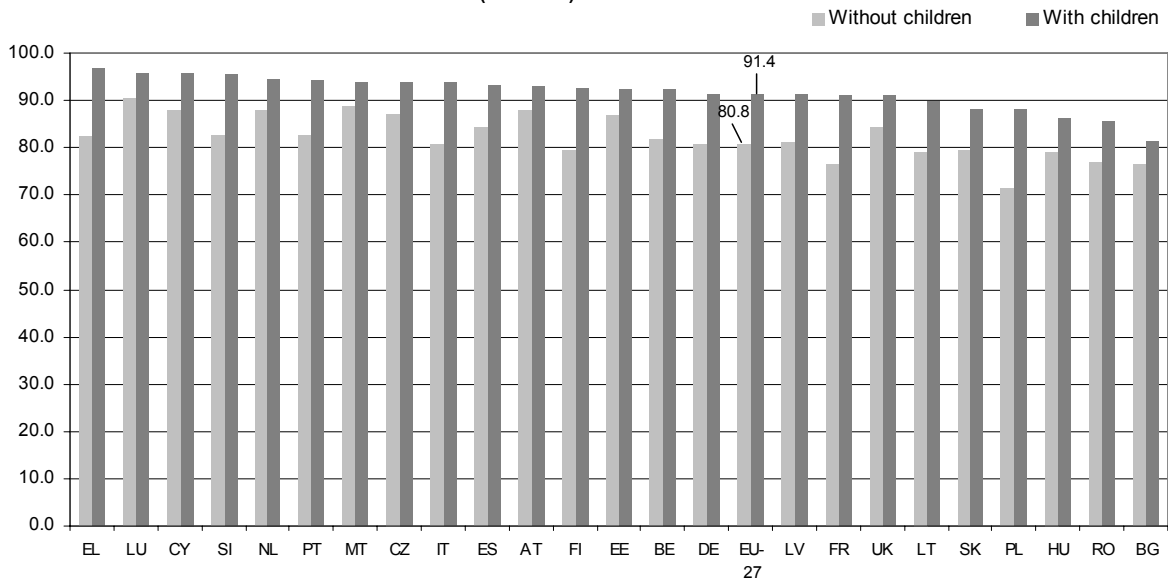
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



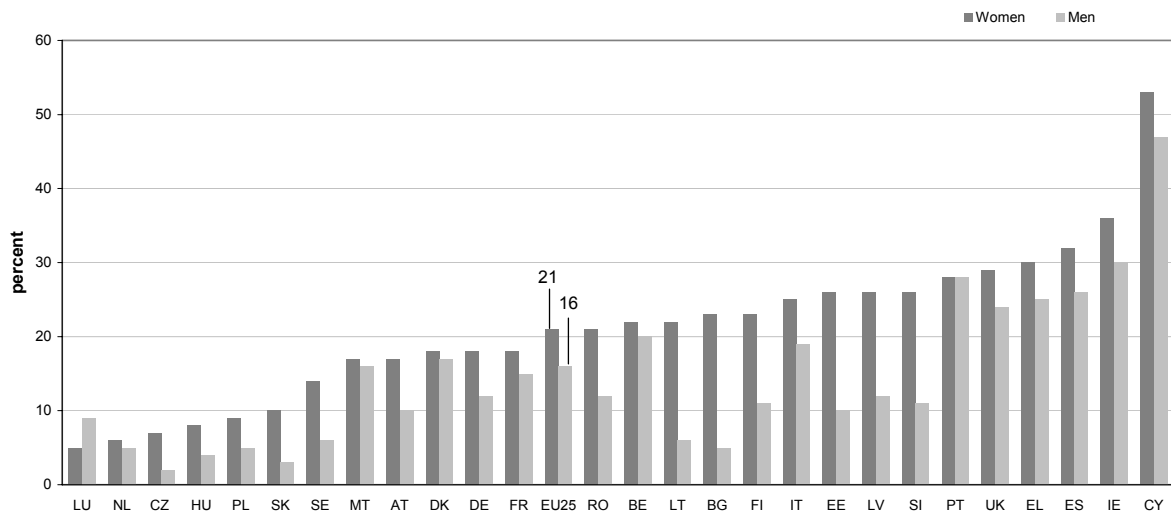
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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



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

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



Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

Indicators for the candidate countries in 2006

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

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

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

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

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

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

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

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

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