



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 23.1.2008  
COM(2008) 10 final

**INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL  
COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

**La igualdad entre hombres y mujeres - 2008**

## ÍNDICE

1.	Introducción .....	3
2.	Principales avances .....	3
2.1.	Diferencias entre hombres y mujeres .....	3
2.2.	Evolución política y legislación .....	5
3.	Retos y orientaciones políticas .....	6
3.1.	Empleos de calidad que favorezcan una independencia económica igual .....	7
3.2.	Servicios de calidad y apoyo a la conciliación .....	8
3.3.	Lucha contra los estereotipos, apoyo a las decisiones individuales .....	8
3.4.	Mecanismos institucionales en apoyo a los compromisos políticos y la aplicación de la legislación .....	9
4.	Conclusiones .....	10
	ANEXO .....	12

## **1. INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los valores esenciales de la Unión Europea. Gracias a la acción combinada de la Comunidad y los Estados miembros, la situación de los hombres y las mujeres en Europa se ha transformado profundamente en numerosos ámbitos. Por ejemplo, la participación de la mujer en el empleo no ha dejado de avanzar, y hoy el nivel de educación de las mujeres es superior al de los hombres. No obstante, sigue habiendo importantes desafíos. Si bien los progresos son indiscutibles en términos cuantitativos, es necesario realizar esfuerzos en apoyo del aspecto cualitativo de la igualdad. Este es el mensaje principal de este Informe.

El año 2007 será recordado como el de la aplicación de un buen número de iniciativas anunciadas en 2006 en el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Comisión Europea y en el Pacto por la Igualdad de Género del Consejo Europeo. Todas estas iniciativas convergen hacia el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, actuando sobre aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. Por otro lado, la Comisión ha aportado su contribución a la creación de los principios comunes de la flexiguridad<sup>1</sup>, uno de cuyos objetivos es fomentar la creación de más y mejores empleos. Asimismo, este año se caracteriza por varias celebraciones y acontecimientos importantes para la política de igualdad entre hombres y mujeres: 50º aniversario de la política europea de igualdad entre hombres y mujeres; año europeo de la igualdad de oportunidades para todos; décimo aniversario de la firma del Tratado de Amsterdam, y acto fundador de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo y del enfoque integrado de la igualdad en las políticas comunitarias.

Este Quinto Informe sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres, preparado en colaboración con los Estados miembros a petición del Consejo Europeo de Jefes de Estado y de Gobierno, es el primero en abarcar la Europa ampliada a veintisiete Estados miembros. La mayor diversidad de la Unión Europea puede plantear nuevos desafíos para las políticas de igualdad. No obstante, la ampliación a nuevos Estados demuestra su adhesión a los valores fundamentales de la Unión Europea y su compromiso en el desarrollo de sus misiones esenciales, a saber, la realización de la igualdad entre hombres y mujeres.

## **2. PRINCIPALES AVANCES**

### **2.1. Diferencias entre hombres y mujeres**

La mejora cuantitativa y cualitativa del empleo es uno de los objetivos estratégicos de la Estrategia Europea de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo. Son innegables los avances cuantitativos que se han producido en los últimos diez años en el empleo de las mujeres, aunque aún se precisa de esfuerzos para mejorar el aspecto cualitativo.

---

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

El empleo femenino ha sido el principal factor del crecimiento continuo del empleo en la Unión Europea en estos últimos años. Entre 2000 y 2006, el empleo en la EU-27 aumentó en casi doce millones de personas, de las cuales más de 7,5 millones fueron mujeres. La **tasa de empleo** de las mujeres ha progresado todos los años hasta situarse en el 57,2 % en 2006, 3,5 puntos por encima de las cifras de 2000, situando el objetivo de alcanzar el 60 % en 2010 al alcance de la mano. En el mismo periodo, la tasa de empleo masculino aumentó menos de un punto. Entre los **trabajadores de más de 55 años**, la tasa de empleo femenino creció a un ritmo superior a la de los hombres; alcanzó el 34,8 %, lo que representa 7,4 puntos más que en 2000. Paralelamente, la **tasa de desempleo** de las mujeres alcanzó su nivel más bajo desde hace diez años, situándose en el 9 %.

Esta evolución positiva ha permitido una notable reducción de la **diferencia entre las tasas de empleo** de hombres y mujeres, que pasó de 17,1 puntos en 2000 a 14,4 puntos en 2006. Con todo, la mera persistencia de una disparidad en las tasas de empleo, incluso entre los jóvenes (seis puntos en la franja de edad de quince a veinticuatro años) suscita inquietud, sobre todo si se tiene en cuenta que las chicas obtienen mejores resultados escolares y universitarios que los chicos. Además, estas diferencias parecen acentuarse con la edad, hasta alcanzar los 17,8 puntos entre los mayores de 55 años.

Hay varios aspectos de la calidad del trabajo femenino que siguen siendo problemáticos. La igualdad entre hombres y mujeres es una de las dimensiones de la calidad del trabajo definidas por la Comisión<sup>2</sup>. Ahora bien, los indicadores de remuneración, segregación del mercado laboral y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no muestran ningún progreso significativo desde hace varios años. Así, **las diferencias de remuneración** permanecen estables en el 15 % desde 2003 y no han bajado más que un punto desde 2000. La **segregación sectorial y ocupacional** por sexo no baja e incluso aumenta en algunos países, lo que indica que las mujeres que han entrado recientemente en el mercado laboral lo han hecho en sectores y profesiones que tradicionalmente cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres. La presencia de **mujeres en puestos de dirección** en las empresas se ha estancado en un 33 %, mientras que progresa muy lentamente en la política, donde solamente el 23 % de los diputados nacionales y el 33 % de los diputados europeos son mujeres.

Además, en todas las demás dimensiones de la calidad del trabajo —por ejemplo, en materia de **conciliación de la vida profesional y la vida privada**, de recurso a modalidades de trabajo que no valorizan plenamente las competencias o de salud y seguridad en el trabajo—, pueden persistir diferencias entre hombres y mujeres. Así lo demuestra la significativa caída de la tasa de empleo de las mujeres con hijos pequeños a cargo (un promedio de 13,6 puntos), mientras que en el caso de los hombres esta tasa aumenta. Así, la tasa de empleo de las mujeres con hijos a cargo no supera el 62,4 %, frente al 91,4 % de los hombres, lo que representa una diferencia de 29 puntos. Más de tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres (76,5 %), lo que equivale a una de cada tres mujeres, frente a menos de uno de cada diez hombres. El recurso a contratos de trabajo temporales

---

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

también está más extendido entre las mujeres (15,1 %, o sea, un punto más que los hombres).

En otras palabras, los importantes esfuerzos realizados en el marco de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo para lograr un aumento tanto cuantitativo como cualitativo («más y mejores empleos») del empleo femenino parecen haber aportado más frutos en el aspecto cuantitativo que en el cualitativo.

También en materia **social** subsisten diferencias que pueden reflejar disparidades en el mercado laboral. Así, el paro de larga duración sigue siendo mucho más frecuente entre las mujeres (4,5 %) que entre los hombres (3,5 %). Las carreras profesionales de las mujeres son más cortas y más lentas y están peor remuneradas, lo que incide también en el riesgo de pobreza, particularmente entre las mujeres mayores de 65 años (21 %, cinco puntos más que los hombres).

## 2.2. Evolución política y legislación

El Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres<sup>3</sup> ha dado un nuevo impulso a la política comunitaria en este ámbito. La Comisión asegura el seguimiento de las actuaciones y de las iniciativas previstas en el Plan de Trabajo en un **programa de trabajo**<sup>4</sup> anual detallado. En este programa se señalan, entre otras cosas, importantes avances en el camino hacia la integración de una perspectiva de igualdad en las políticas de la Unión, en particular en las áreas prioritarias definidas en el Plan de Trabajo.

La conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar es un elemento central de la igualdad entre hombres y mujeres y un área prioritaria de actuación del Plan de Trabajo. Es también un factor esencial de la calidad del trabajo. A finales de 2006, la Comisión lanzó una **consulta formal de los interlocutores sociales**<sup>5</sup> de dimensión europea en torno a la posible orientación de una acción comunitaria en este ámbito a fin de mejorar o completar el marco actual. Esta consulta ha propiciado un consenso entre los interlocutores sociales en cuanto a la necesidad de adoptar medidas, sobre todo para animar a los hombres a implicarse más en la vida familiar. Así pues, el 30 de mayo de 2007 la Comisión lanzó la segunda fase<sup>6</sup> de la consulta, centrada en el contenido de las posibles propuestas en este ámbito. Entre las propuestas destacan, en particular, la mejora de las disposiciones relativas a la baja por maternidad y al permiso parental, la introducción de nuevos tipos de permisos (permiso de paternidad, de adopción o para ocuparse de miembros de la familia dependientes) y otras medidas no legislativas. Una vez analizadas las respuestas, la Comisión podrá presentar las oportunas propuestas para la mejora del marco legislativo actual, habida cuenta de la posible apertura de negociaciones entre los interlocutores sociales y de los resultados de las evaluaciones de impacto necesarias.

---

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

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

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

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/newprg/newprg\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/newprg/newprg_es.pdf)

Por otro lado, la Comisión ha prestado su apoyo<sup>7</sup> a la **Alianza Europea para las Familias**, propuesta por el Consejo Europeo de primavera, que consistirá en una plataforma de intercambios y conocimientos sobre las políticas a favor de las familias y sobre las buenas prácticas de los Estados miembros destinadas a responder a los retos que plantea el cambio demográfico.

La legislación ha desempeñado en todo momento un papel central en los progresos realizados en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres. En lo que respecta a la legislación sobre **igualdad de trato**, han concluido los procedimientos por incumplimiento incoados por falta de transposición de la Directiva 2002/73/CE<sup>8</sup>, salvo en un caso en el que la transposición sigue siendo parcial. Está en curso el análisis de la conformidad de las medidas nacionales de transposición. La primera fase del procedimiento previsto en el artículo 226 del Tratado CE se lanzó en 2007. Este ejercicio de control de la conformidad de las legislaciones nacionales proseguirá en 2008.

Pese a ciertos avances, persisten en el mercado laboral grandes diferencias entre hombres y mujeres que obstaculizan el objetivo de una independencia económica equivalente. En concreto, en una Comunicación adoptada el 18 de julio de 2007<sup>9</sup>, la Comisión expresó su firme compromiso de realizar todos los esfuerzos necesarios para combatir las **diferencias de remuneración entre hombres y mujeres**. Se tratará, entre otras cosas, de desarrollar las capacidades de análisis de esta realidad, que sigue siendo compleja y está expuesta a malentendidos, a fin de abrir vías de actuación específicas y determinar posibles mejoras del marco legislativo existente. Por otro lado, será necesaria una acción concertada, sobre todo en el nuevo ciclo de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, y unos principios comunes sobre la flexibilidad<sup>10</sup>, con objeto de eliminar todas las diferencias que persisten en el mercado laboral.

Se ha avanzado en la creación del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** con el apoyo activo de la Comisión. El nombramiento de los miembros del Consejo de Administración<sup>11</sup> ha dado al Instituto su órgano de decisión. La misión del Instituto será prestar un importante apoyo técnico al desarrollo de políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

### 3. RETOS Y ORIENTACIONES POLÍTICAS

Conforme a la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, la mejora de la calidad del trabajo reviste una importancia decisiva tanto para el bienestar de los trabajadores como para el aumento de la productividad y el empleo. El ciclo que concluye se ha caracterizado por un crecimiento constante de la tasa de empleo de las

---

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

<sup>8</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

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

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

<sup>11</sup> Decisión del Consejo de 30.5.2007 (DO C 128 de 9.6.2007, p. 2) y Decisión de la Comisión de 30.4.2007.

mujeres, pero los progresos han sido menos visibles desde el punto de vista cualitativo. Las diferencias de género siguen siendo importantes, en concreto las diferencias en cuanto a las modalidades de empleo de hombres y mujeres (destacan en este sentido el recurso al tiempo parcial, a contratos de duración determinada o a empleos de menor calidad y peor remunerados), la segregación horizontal y vertical del mercado laboral persiste e incluso aumenta en algunos países, y no disminuyen las diferencias de remuneración.

Deben redoblarse los esfuerzos para lograr el objetivo de «más empleo de calidad», teniendo en cuenta la importancia de adoptar un enfoque de flexiguridad y considerar el impacto diferenciado de las políticas del empleo sobre las mujeres y los hombres en el ciclo de vida. Este planteamiento debe abarcar tanto la calidad intrínseca del trabajo como todos los demás aspectos que afectan a esta calidad, tales como el desarrollo de infraestructuras que permitan a todos acceder al mercado laboral y permanecer en él, o la posibilidad de cumplir sus aspiraciones profesionales y hacer realidad sus decisiones personales al margen de estereotipos. Asimismo, resulta esencial dotarse de los instrumentos institucionales necesarios para la buena gobernanza y la aplicación efectiva de los compromisos políticos.

### **3.1. Empleos de calidad que favorezcan una independencia económica igual**

*La mejora cuantitativa del empleo debe ir de la mano de una mejora cualitativa<sup>12</sup>. Los empleos de calidad atraen a los trabajadores y les permiten explotar plenamente su potencial productivo, contribuyendo a mejorar la calidad de vida global de la sociedad. La igualdad entre hombres y mujeres es un elemento esencial de la calidad del trabajo. Se trata tanto de eliminar las disparidades que persisten en el mercado laboral como de abordar todas las dimensiones de la calidad desde una perspectiva de género, sin olvidar las cuestiones de la salud y el bienestar en el trabajo.*

- En el nuevo ciclo de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo deben mantenerse y redoblarse los esfuerzos para eliminar las disparidades entre hombres y mujeres en el empleo, a fin de reducir en una medida significativa las diferencias en materia de empleo, desempleo y remuneración, así como la segregación del mercado laboral.
- Debe intensificarse el apoyo a la conciliación de la vida profesional y la vida privada, en la que debe implicarse tanto a los hombres como a las mujeres, estableciendo modalidades de trabajo y de permisos innovadoras y adaptables, que propicien la participación y la permanencia en el empleo de los hombres y las mujeres que tengan a su cargo personas dependientes y favorezcan un mejor reparto de las tareas domésticas y familiares de acuerdo con el principio de responsabilidad compartida.
- Debe asegurarse el perfeccionamiento profesional de los trabajadores para lograr que tengan unas perspectivas de evolución que valoren plenamente su potencial durante todo su ciclo de vida, y ha de avanzarse hacia una representación equilibrada de los dos sexos en los puestos de decisión.

---

<sup>12</sup>

Tema subrayado en la reunión informal de los ministros responsables de las cuestiones de la igualdad en octubre de 2007, en el marco de la Presidencia portuguesa del Consejo.

- En el planteamiento de las cuestiones de la salud y el bienestar en el puesto de trabajo, así como de la calidad del entorno laboral, deben tomarse en consideración la situación y los problemas específicos de mujeres y hombres.
- Conviene asegurar que el potencial que ofrecen los Fondos Estructurales se aproveche al máximo para apoyar las políticas de aumento del empleo en sus vertientes cuantitativa y cualitativa.

### 3.2. Servicios de calidad y apoyo a la conciliación

*La posibilidad de conciliar la vida profesional y la vida privada<sup>13</sup> depende tanto de una organización del trabajo moderna, que combine flexibilidad y seguridad desde una perspectiva de género, como de la disponibilidad de servicios accesibles, asequibles y de calidad. Se ha otorgado gran atención a la mejora de la disponibilidad y la accesibilidad de estos servicios, en particular el cuidado de los niños y la asistencia a otras personas dependientes. Los aspectos cualitativos requieren una atención similar, como ha puesto de manifiesto la consulta de la Comisión sobre la inclusión activa<sup>14</sup>.*

- Deben proseguirse y redoblarse los esfuerzos para mejorar la disponibilidad y accesibilidad de los servicios de cuidado de niños, en consonancia con los objetivos de Barcelona<sup>15</sup>, y de los servicios de asistencia a personas dependientes, poniendo el énfasis en la calidad de estos servicios, sin olvidar los horarios.
- Debe potenciarse la calidad de estos servicios mediante la formación continua y la mejora de las cualificaciones de su personal y el reconocimiento del valor de estos empleos.
- Debe garantizarse la calidad de estos servicios de interés general, en particular de los servicios de transporte, las administraciones o los servicios de empleo. Debe dedicarse una atención especial a que la disponibilidad de estos servicios sea compatible con un horario laboral a tiempo completo de los hombres y las mujeres que tengan a su cargo personas dependientes.
- Conviene velar por que el potencial que ofrecen los Fondos Estructurales se aproveche al máximo para respaldar la mejora de la accesibilidad y la calidad de los servicios que favorecen una mejor conciliación entre vida profesional y vida privada para todos.

### 3.3. Lucha contra los estereotipos, apoyo a las decisiones individuales

*Los estereotipos constituyen barreras que obstaculizan las decisiones individuales tanto de los hombres como de las mujeres Contribuyen al mantenimiento de*

---

<sup>13</sup> La conciliación forma parte de los temas prioritarios definidos en la declaración de la troika presidencial sobre la igualdad de género en la UE, adoptada al término de la reunión informal de los ministros responsables de las cuestiones de la igualdad en mayo de 2007, durante la Presidencia alemana del Consejo.

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

<sup>15</sup> Cobertura del 33 % de los niños de 0 a 3 años y del 90 % de los niños de entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria antes de 2010.



*desigualdades al influir sobre las decisiones en materia de educación, formación o empleo, sobre la participación en las tareas domésticas y familiares y sobre la representación en puestos de dirección. Asimismo, pueden afectar al valor que se atribuye al propio trabajo. Su eliminación es una de las prioridades del Plan de Trabajo y del marco de actuación de los interlocutores sociales europeos a favor de la igualdad.*

- La lucha contra los estereotipos ligados al género debe comenzar desde la primera infancia y debe promover los modelos de comportamiento que valorizan las decisiones individuales en materia de educación y respaldan la igualdad entre hombres y mujeres, lo que incluye el reparto de las tareas domésticas y familiares.
- Es necesario levantar las barreras culturales para facilitar el acceso de hombres y mujeres a los trabajos no tradicionales, incluso en los puestos de dirección, y apoyar plenamente las decisiones individuales.
- El planteamiento de la formación permanente, del desarrollo profesional y de la orientación profesional debe quedar libre de todo estereotipo. Los profesionales de la formación y de la orientación profesional deberían estar sensibilizados ante esta cuestión.
- Los medios de comunicación, de todo tipo, deben estar asociados a los esfuerzos por combatir las imágenes estereotipadas de mujeres y hombres y promover una imagen realista de sus competencias.

### **3.4. Mecanismos institucionales en apoyo a los compromisos políticos y la aplicación de la legislación**

*En el más alto nivel político, la Comisión, el Consejo Europeo y los interlocutores sociales europeos han expresado claros compromisos en apoyo a la igualdad entre hombres y mujeres. El Plan de Trabajo concede una gran importancia a la buena gobernanza, que resulta necesaria para dotarse de medios eficaces para llevar a la práctica los compromisos.*

- Es importante desarrollar instrumentos de formación y de aplicación que permitan a todas las partes interesadas integrar una perspectiva de género en sus respectivos ámbitos de competencia, particularmente en la evaluación del impacto específico de las políticas sobre hombres y mujeres; conviene asimismo velar por la utilización efectiva de los instrumentos disponibles, como los manuales para la integración de una perspectiva de género en las políticas de empleo desarrolladas por la Comisión<sup>16</sup>.
- Es esencial desarrollar las capacidades de los principales actores y organismos que trabajan por la igualdad entre hombres y mujeres, a fin de que cuenten con las competencias, los instrumentos y los recursos necesarios para la aplicación de sus políticas.

---

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/newprg/newprg\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/newprg/newprg_es.pdf)

- La aplicación y el seguimiento de las políticas debe basarse en indicadores cuantitativos y cualitativos y en estadísticas desglosadas por sexo que sean fiables, comparables y estén disponibles a su debido tiempo.

#### 4. CONCLUSIONES

A fin de conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, en términos tanto cuantitativos como cualitativos, se invita al Consejo Europeo a exhortar con firmeza a los Estados miembros a que hagan frente a los desafíos que se describen a continuación, en colaboración con los interlocutores sociales y la sociedad civil. A la luz del presente Informe, es preciso conceder una atención especial a los siguientes aspectos:

- El aumento tanto cuantitativo como cualitativo del empleo de las mujeres en el nuevo ciclo de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo.
- La integración de una perspectiva de género en todas las dimensiones de la calidad del trabajo.
- El desarrollo tanto de la oferta como de la calidad de los servicios que permiten conciliar la vida profesional y la vida privada tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.
- La lucha contra los estereotipos en la educación, el empleo y los medios de comunicación, y el impulso del papel de los hombres en el fomento de la igualdad.
- El desarrollo de los instrumentos de evaluación del impacto de las políticas en una perspectiva de género.

## 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.

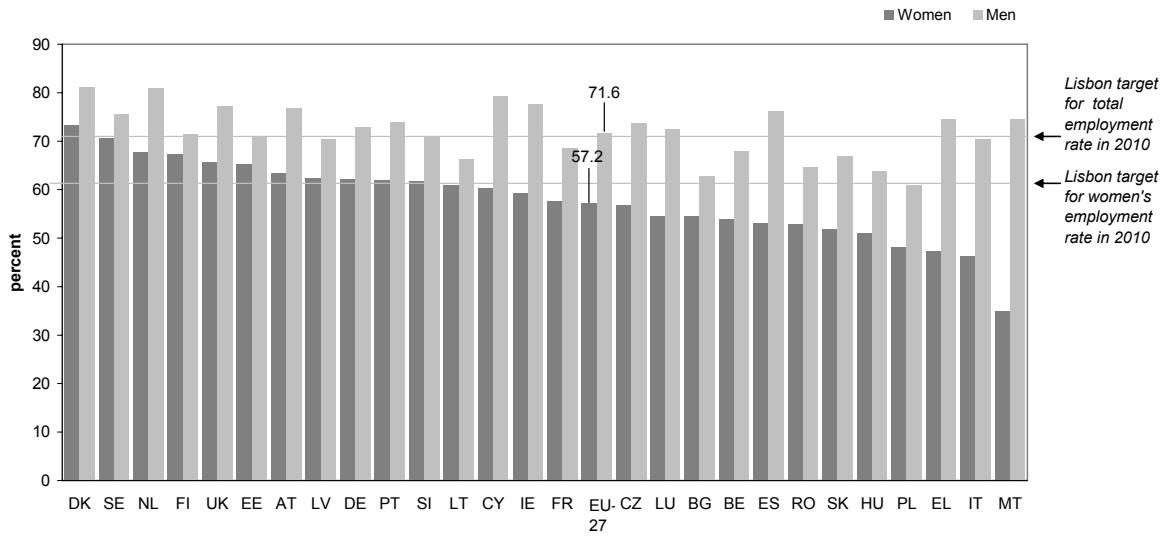
### **Decision-making**

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**

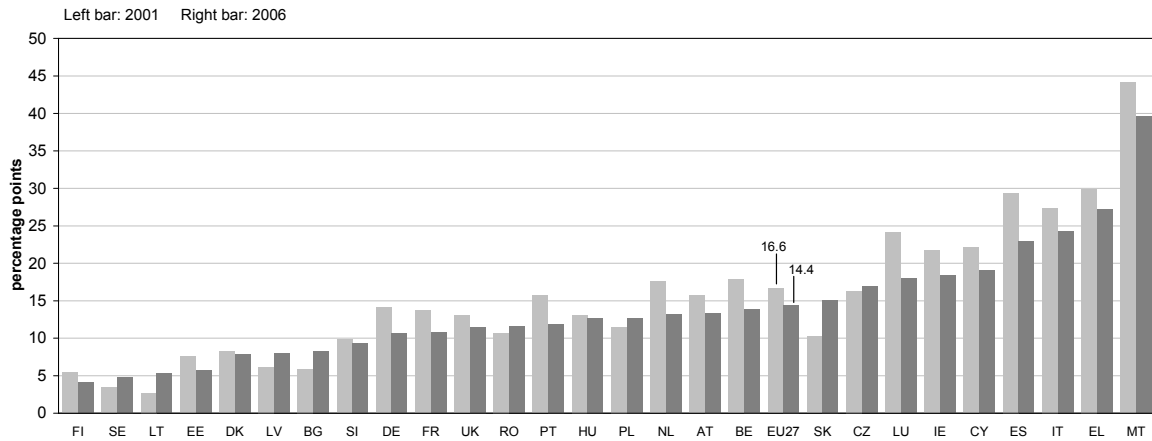
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% 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

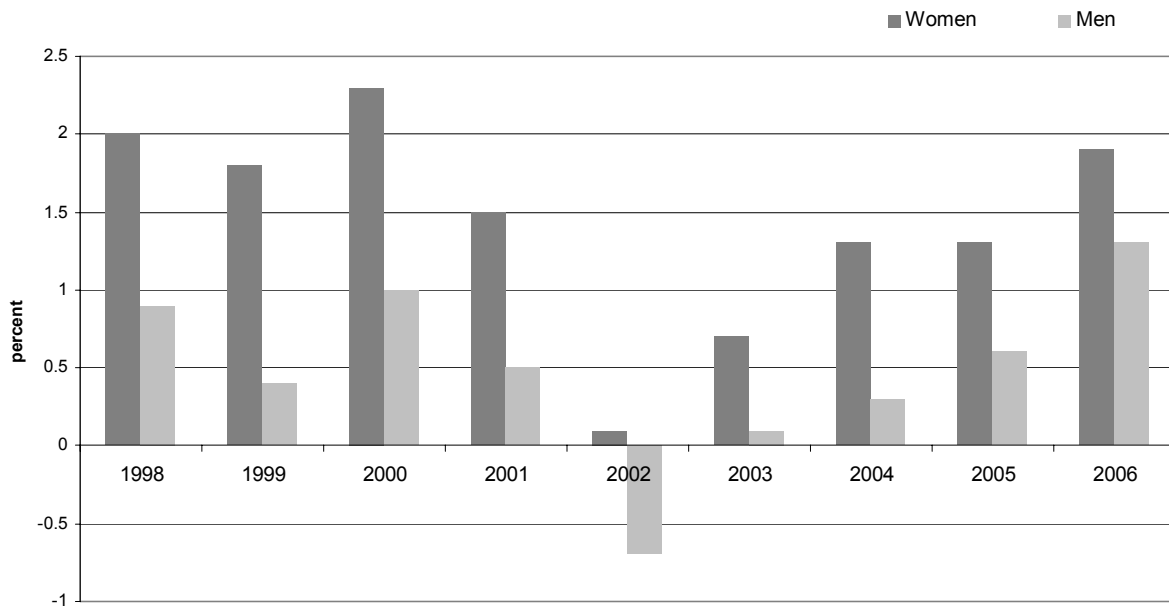
**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006**  
(Difference between men's and women's employment rates)



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

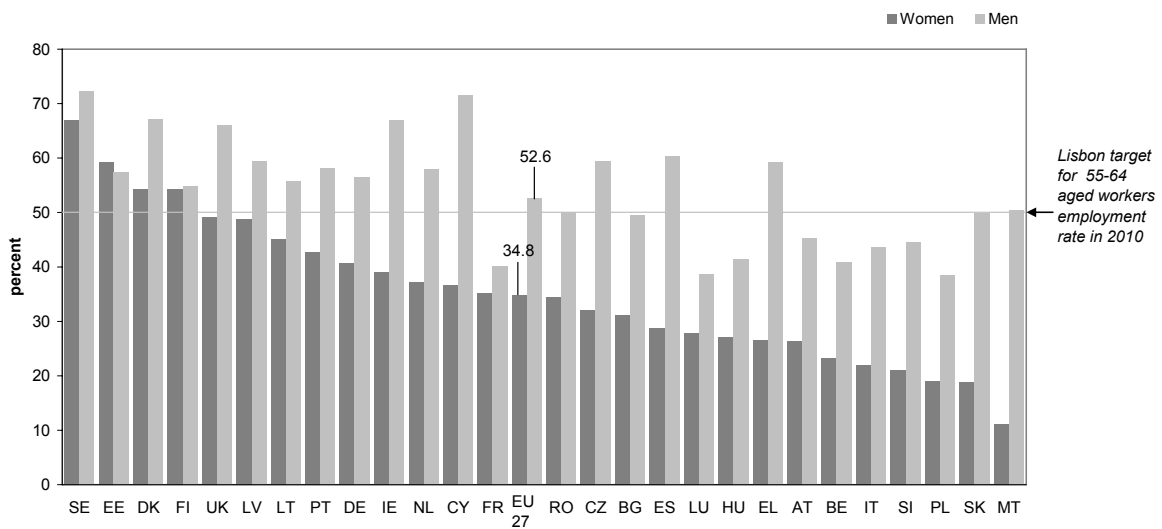
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



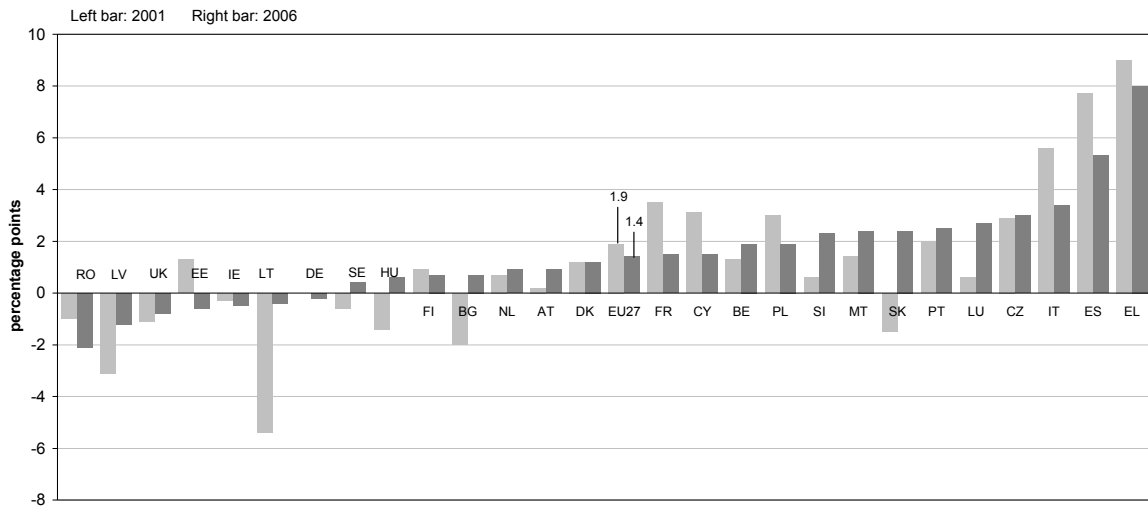
Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

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



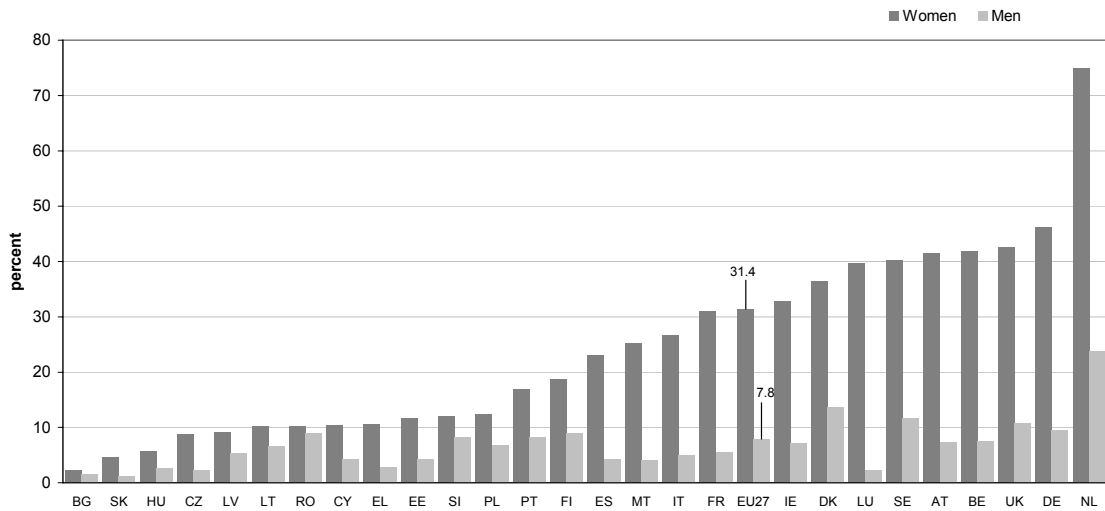
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : provisionnal value

**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)



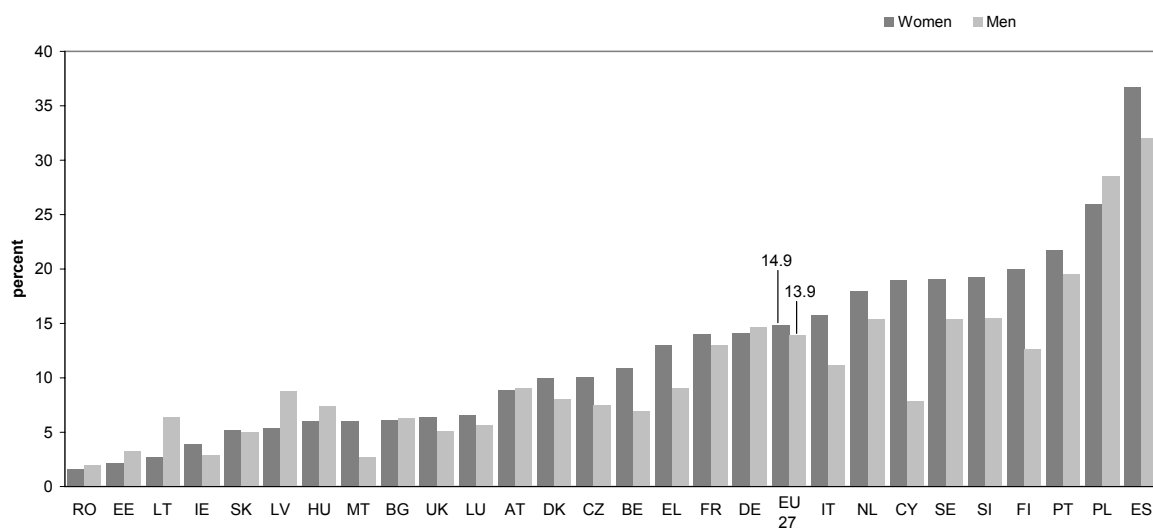
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.  
DE and FR : for 2006 : provisional value

**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.

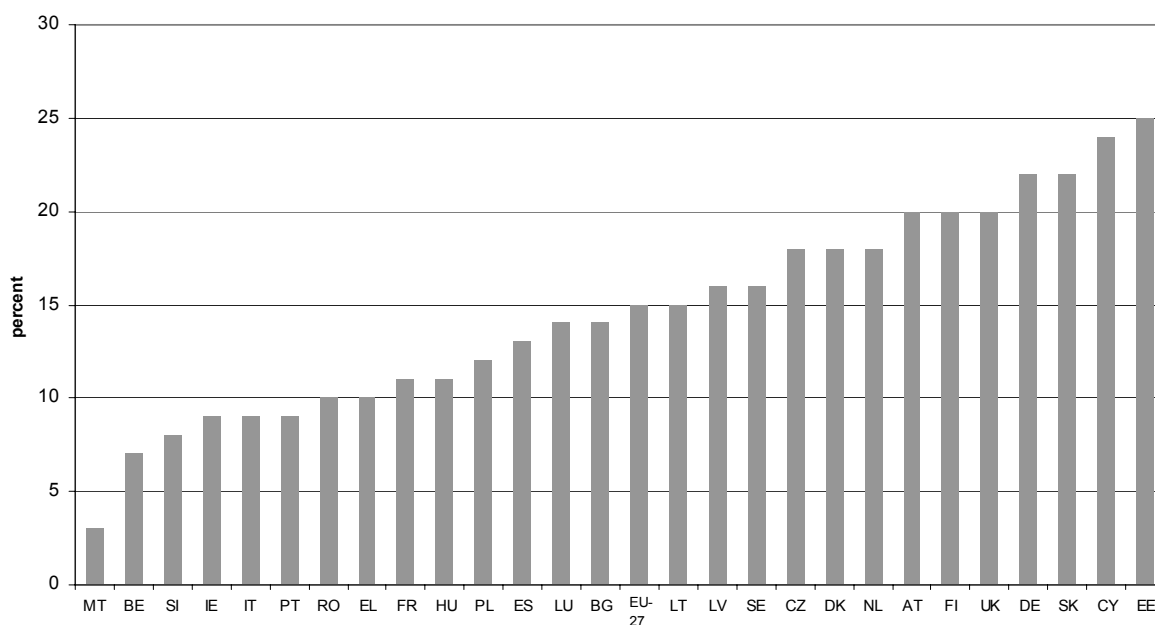
**Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006**



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)



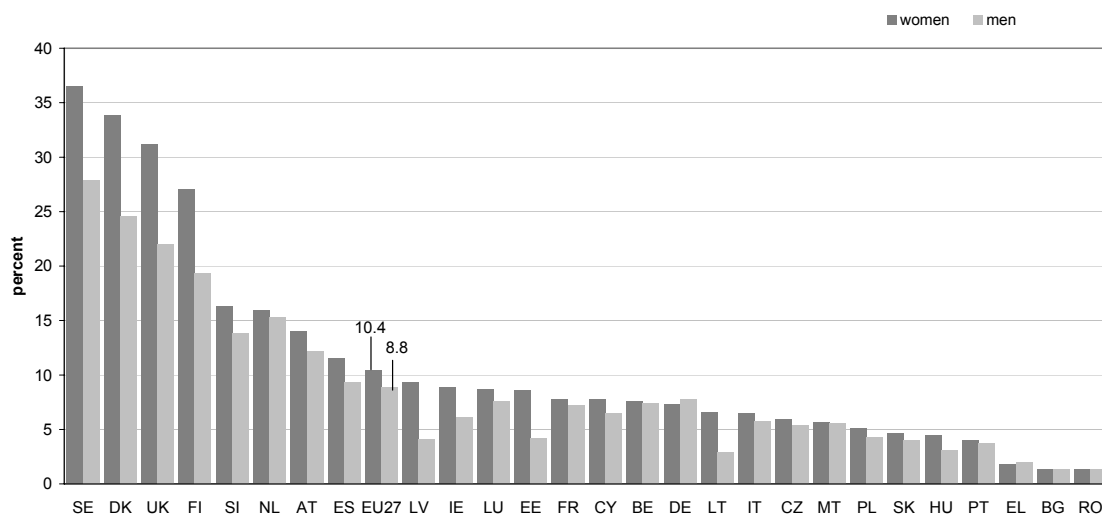
Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

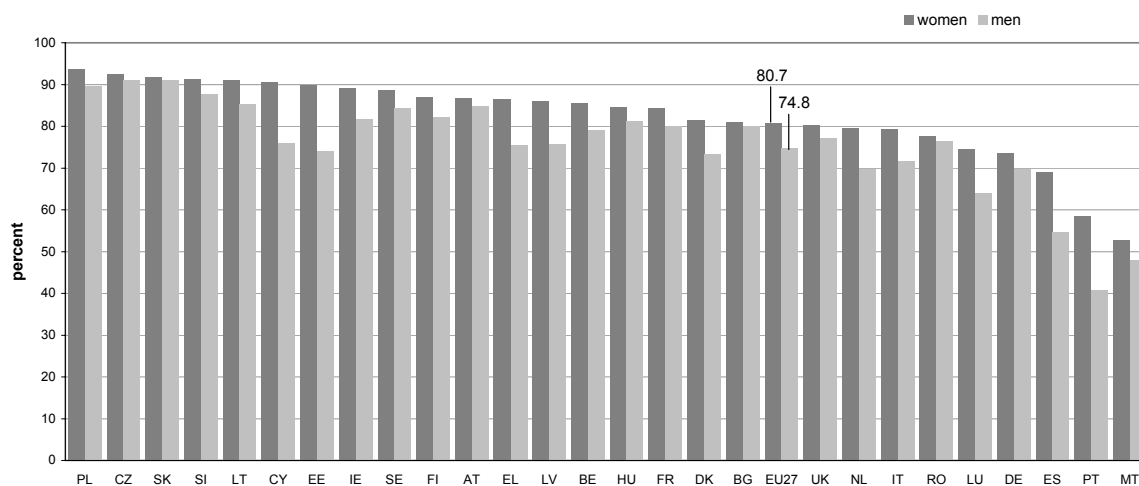


**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006**



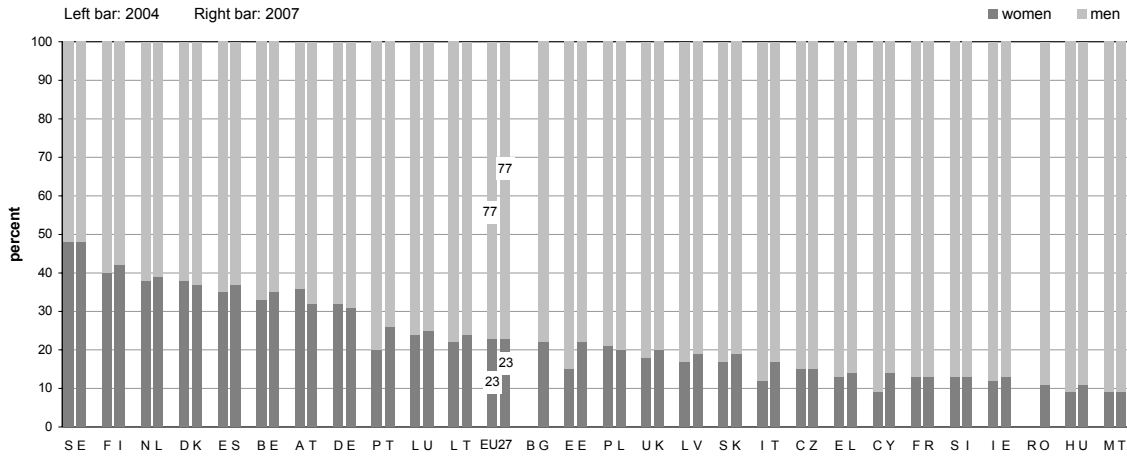
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



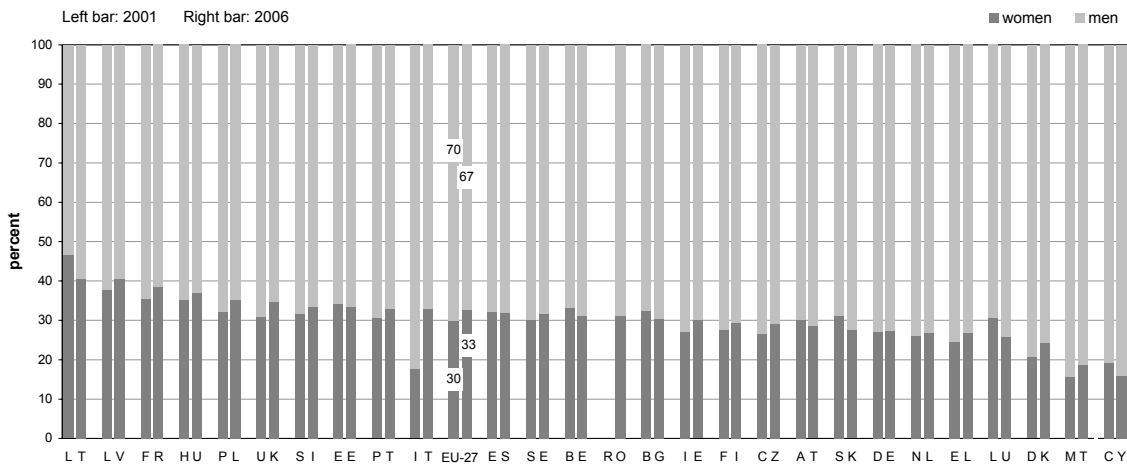
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.  
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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



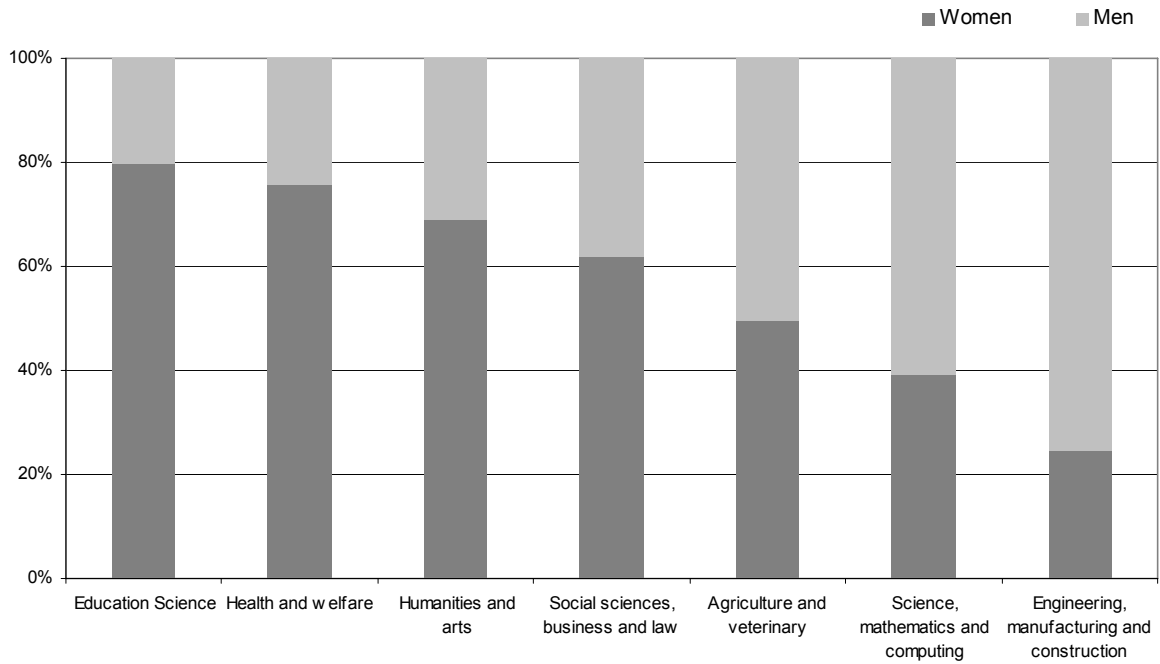
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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



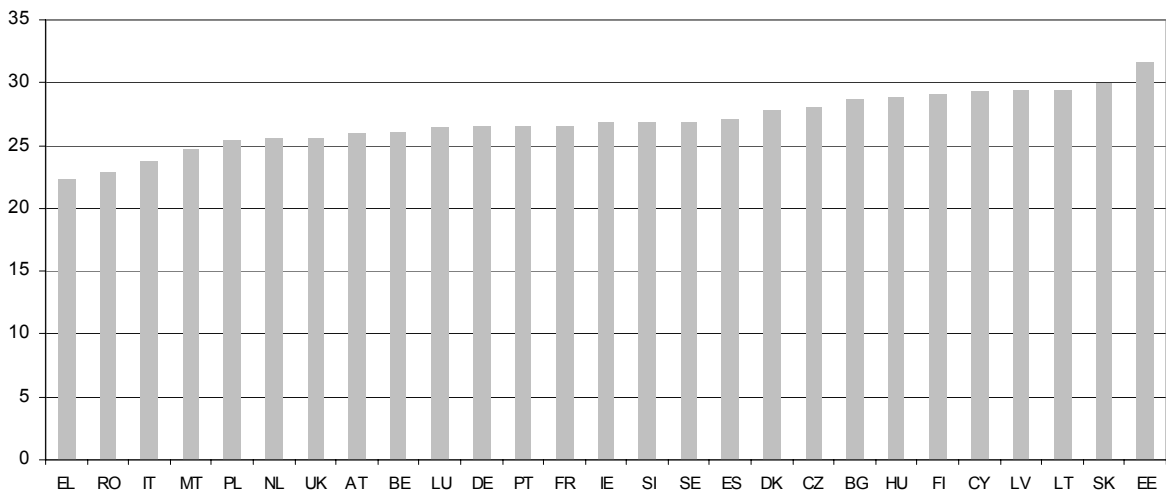
Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB : Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 For MT and CY : data lack reliability due to small sample size  
 For IT : Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

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



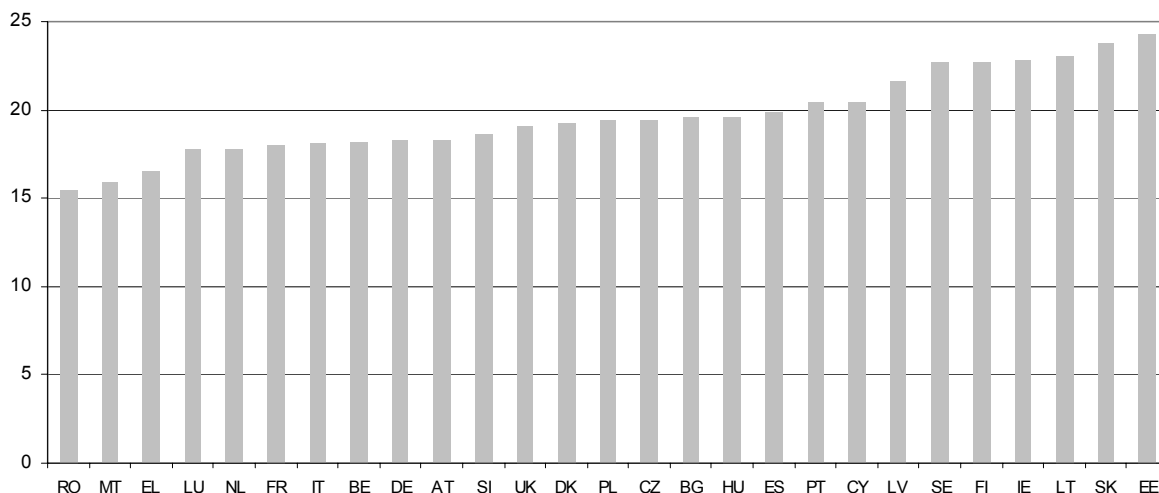
Source : Eurostat  
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

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



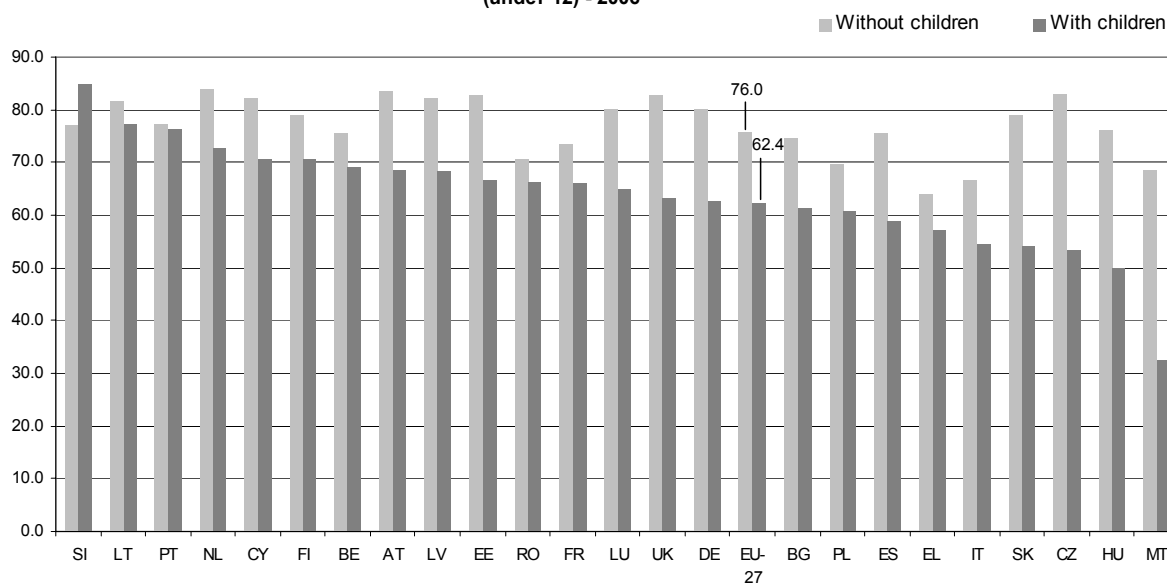
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



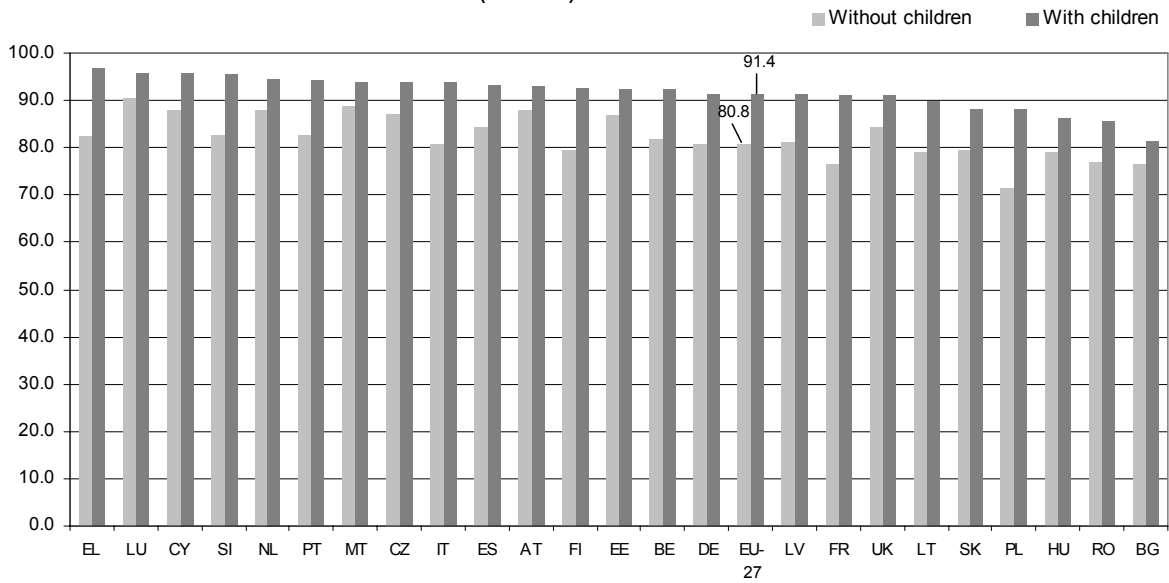
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



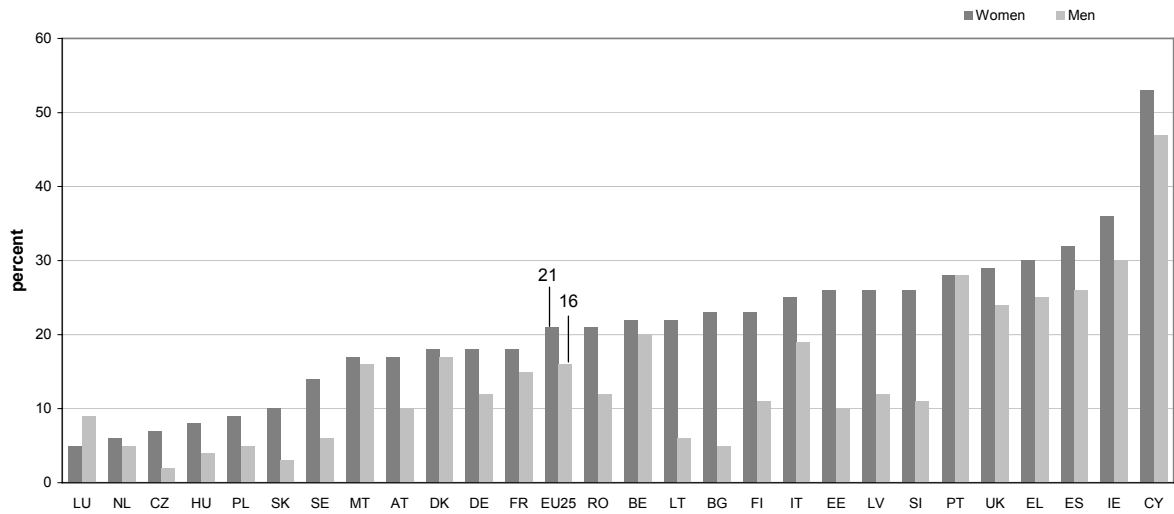
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.  
Notes: No data available for DK, IE and SE.

**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 transfers<sup>1</sup> for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2005**



Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

**Indicators for the candidate countries in 2006**

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

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

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

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

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

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

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

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

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