



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 23.1.2008
COM(2008) 10 final

**RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES**

Igualdade entre Homens e Mulheres – 2008

ÍNDICE

1.	Introdução	3
2.	Principais Evoluções	3
2.1.	Disparidades entre homens e mulheres	3
2.2.	Evolução política e legislativa	5
3.	Desafios e orientações estratégicas	6
3.1.	Empregos de qualidade para promover a independência económica numa perspectiva de igualdade	7
3.2.	Serviços de qualidade para promover a conciliação	8
3.3.	Luta contra os estereótipos, apoio às opções individuais.....	8
3.4.	Mecanismos institucionais em prol da concretização dos compromissos políticos e da aplicação da legislação	9
4.	Conclusões	9
	ANNEX.....	11

1. INTRODUÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres é um valor fundamental da União Europeia. Mercê da acção conjunta da Comunidade e dos Estados-Membros, a situação dos homens e das mulheres na Europa conheceu uma real transformação em vários domínios. Por exemplo, a participação das mulheres no emprego continuou a aumentar e o seu nível de habilitações literárias é hoje superior ao dos homens. No entanto, colocam-se ainda grandes desafios. Em especial, e apesar de os progressos serem indiscutíveis em termos quantitativos, é necessário envidar esforços para reforçar a dimensão qualitativa da igualdade. É esta a mensagem que o presente relatório pretende pôr em evidência.

O ano de 2007 foi o da execução de um grande número de acções anunciadas em 2006 no Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres da Comissão Europeia, bem como no Pacto Europeu para a Igualdade do Conselho Europeu. Todas estas acções têm por objectivo a realização de uma igualdade efectiva entre homens e mulheres, actuando tanto nos aspectos quantitativos como qualitativos. Além disso, a Comissão contribuiu para a criação de princípios comuns de flexigurança¹, nomeadamente para promover a criação de um maior número de empregos de melhor qualidade. 2007 foi ainda marcado por várias comemorações e eventos de relevo para a política de igualdade entre homens e mulheres: 50.º aniversário da política europeia de igualdade entre homens e mulheres; Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos; décimo aniversário da assinatura do Tratado de Amesterdão, acto fundador da Estratégia Europeia para o Emprego e da integração da perspectiva da igualdade nas políticas comunitárias.

O presente documento, que é o quinto relatório anual sobre igualdade entre homens e mulheres, realizado em colaboração com os Estados-Membros a pedido do Conselho Europeu dos Chefes de Estado e de Governo, é todavia o primeiro a cobrir a União Europeia alargada a 27 Estados-Membros. A maior diversidade da União Europeia pode apresentar novos desafios às políticas de igualdade. Não obstante, o alargamento a novos Estados é testemunho da sua adesão aos valores fundamentais da União Europeia e do seu empenhamento em prosseguir as suas missões fundamentais, nomeadamente a realização da igualdade entre homens e mulheres.

2. PRINCIPAIS EVOLUÇÕES

2.1. Disparidades entre homens e mulheres

A melhoria quantitativa e qualitativa do emprego é um objectivo estratégico fundamental da agenda europeia de Lisboa para o crescimento e o emprego. Se, nos últimos dez anos, os progressos quantitativos em matéria de emprego das mulheres são inegáveis, é necessário envidar esforços para melhorar a dimensão qualitativa.

O emprego feminino foi o principal factor do crescimento contínuo do emprego na UE nos últimos anos. De 2000 a 2006, o número de pessoas com emprego na UE-27

¹ COM(2007) 359.

conheceu um aumento de cerca de 12 milhões, dos quais mais de 7,5 milhões são mulheres. A **taxa de emprego** das mulheres progrediu anualmente para atingir 57,2% em 2006, mais 3,5 pontos do que em 2000, tornando exequível o objectivo de se atingirem os 60% em 2010. No mesmo período, a taxa de emprego masculino aumentou menos de um ponto. No caso dos **trabalhadores com mais de 55 anos**, o aumento da taxa de emprego das mulheres evoluiu igualmente a um ritmo superior ao da dos homens, atingindo 34,8%, ou seja mais 7,4 pontos do que 2000. Em paralelo, a **taxa de desemprego** das mulheres foi de 9%, o nível mais baixo dos últimos dez anos.

Esta evolução positiva levou a uma redução sensível do diferencial entre as taxas de emprego de homens e mulheres, que passou de 17,1 pontos em 2000 para 14,4 pontos em 2006. No entanto, o problema é a própria persistência de um diferencial entre as taxas de emprego, incluindo entre os jovens (6 pontos no escalão dos 15 aos 24 anos), nomeadamente se tivermos em conta a maior taxa de sucesso escolar e universitário das jovens. Além disso, este diferencial parece acentuar-se com a idade para atingir 17,8 pontos no caso das pessoas com mais de 55 anos.

São vários os aspectos da qualidade do trabalho das mulheres que continuam a levantar problemas. A igualdade entre homens e mulheres é uma das dimensões da qualidade do trabalho identificadas pela Comissão². No entanto, há vários anos que os indicadores relativos à remuneração, segregação do mercado do trabalho e presença de mulheres nos lugares de decisão não registam quaisquer progressos significativos. Assim, as disparidades salariais mantêm-se estáveis a 15% desde 2003, tendo baixado apenas um ponto desde 2000. A **segregação sectorial e profissional** por sexo não diminui, tendo mesmo vindo a aumentar em certos países, sinal de que as mulheres que entraram recentemente no mercado do trabalho o fizeram em sectores e profissões já fortemente feminizados. A presença de **mulheres dirigentes** nas empresas estagnou nos 33%, sendo muito lentos os progressos registados na esfera política, pois só 23% dos deputados nacionais e 33% dos deputados europeus são mulheres.

Além disso, persistem discrepâncias entre homens e mulheres em todas as outras dimensões da qualidade do trabalho, por exemplo **conciliação da vida privada e profissional**, recurso a modalidades de trabalho que não valorizam plenamente as competências ou saúde e segurança no trabalho. Neste plano, é reveladora a queda acentuada da taxa de emprego das mulheres com filhos pequenos a cargo (-13,6 pontos em média), enquanto que a dos homens aumenta. Assim, a taxa de emprego das mulheres com filhos a cargo é apenas de 62,4%, contra 91,4% para os homens, o que corresponde a uma diferença de 29 pontos. Mais de três quartos dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres (76,5%), o que corresponde a uma mulher sobre três, contra menos de um homem sobre dez. O recurso a contratos de emprego temporário é igualmente mais significativo no caso das mulheres (15,1%, ou seja, um ponto mais que os homens).

Por outras palavras, tudo aponta para que os importantes esforços envidados no âmbito da Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego na perspectiva de

² COM(2001) 313.

criar mais e melhores empregos para as mulheres tenham dado mais frutos no plano quantitativo do que qualitativo.

Em matéria **social** subsistem igualmente disparidades imputáveis às diferenças no mercado do trabalho. Assim, o desemprego de longa duração continua a ser sensivelmente mais frequente no caso das mulheres (4,5%) do que no dos homens (3,5%). As carreiras profissionais mais breves, mais lentas e menos bem remuneradas das mulheres também as tornam mais vulneráveis à pobreza, em especial após os 65 anos (21%, ou seja 5 pontos mais que os homens).

2.2. Evolução política e legislativa

O Roteiro para a igualdade entre homens e as mulheres³ deu um novo impulso à política comunitária neste domínio. A Comissão garante o acompanhamento das realizações e das acções previstas no Roteiro mediante um **programa de trabalho**⁴ anual detalhado, o qual dá conta de grandes progressos no que respeita à integração da perspectiva da igualdade nas políticas da União, em especial nos domínios prioritários identificados no Roteiro.

A conciliação da vida profissional, da vida privada e da vida familiar é um elemento fulcral da igualdade entre as mulheres e os homens, constituindo um domínio de acção prioritário do Roteiro. É igualmente um factor essencial da qualidade do trabalho. A Comissão lançou em fins de 2006 uma **consulta formal dos parceiros sociais**⁵ a nível europeu sobre a possível orientação de uma acção comunitária neste domínio no intuito de melhorar ou completar o quadro existente. A consulta fez com que os parceiros sociais concordassem quanto à necessidade de medidas destinadas nomeadamente a incentivar uma maior participação dos homens na vida familiar. Por conseguinte, a Comissão lançou a 30 de Maio de 2007 a segunda fase⁶ da consulta, relativa ao conteúdo de eventuais propostas neste domínio. Estas referiam-se nomeadamente à melhoria das disposições relativas à licença por maternidade e à licença parental, bem como à introdução de novos tipos de licenças (licença por paternidade, adopção ou cuidados prestados a familiares dependentes), bem como a outras medidas não legislativas. Após análise das respostas, a Comissão poderá, se necessário, apresentar propostas de melhoria do quadro legislativo em vigor, tendo em conta a abertura de eventuais negociações entre os parceiros sociais e os resultados dos estudos de impacto necessários.

Além disso, a Comissão apoiou a **Aliança Europeia das Famílias**⁷, proposta pelo Conselho Europeu da Primavera, que consistirá numa plataforma de intercâmbios e de conhecimentos sobre as políticas a favor das famílias e as boas práticas dos Estados-Membros, para responder ao desafio das alterações demográficas.

A legislação sempre desempenhou um papel central nos progressos realizados rumo à igualdade entre homens e mulheres. No que diz respeito à legislação em matéria de **igualdade de tratamento**, os processos por incumprimento intentados em razão da

³ COM(2006) 92.

⁴ SEC(2007)537.

⁵ SEC(2006)1245.

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

⁷ COM(2007) 244.

não transposição da Directiva 2002/73⁸ foram encerrados, excepto num caso em que a transposição continua a ser parcial. A análise da conformidade das medidas nacionais de transposição está actualmente em curso. A primeira fase do procedimento previsto no artigo 226.º do Tratado CE foi lançada em 2007. Este exercício de controlo da conformidade das legislações nacionais será prosseguido em 2008.

Apesar de certos progressos, persistem diferenças significativas entre homens e mulheres no mercado do trabalho, que constituem outros tantos obstáculos ao objectivo da independência económica numa perspectiva de igualdade. Em especial, a Comissão deu provas do seu total empenhamento em mobilizar todos os meios para lutar contra as **disparidades salariais entre homens e mulheres** numa Comunicação adoptada a 18 de Julho de 2007⁹. Tratar-se-á nomeadamente de desenvolver os meios de análise das disparidades salariais, fenómeno complexo que continua a ser mal conhecido, no intuito de identificar pistas de acção específicas e possibilidades de melhorar o actual quadro legislativo. Além disso, será necessária uma acção concertada, nomeadamente no âmbito do novo ciclo da Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego e dos princípios comuns de flexigurança¹⁰, para eliminar todas as disparidades que subsistem no mercado do trabalho.

A criação do **Instituto Europeu para a Igualdade de Género** foi avante com o apoio activo da Comissão. A nomeação dos membros do Conselho de Administração¹¹ dotou o Instituto de um órgão de decisão. O Instituto será chamado de prestar um apoio técnico importante às políticas de igualdade entre homens e mulheres.

3. DESAFIOS E ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS

Em conformidade com a Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego, melhorar a qualidade do emprego reveste uma importância significativa tanto para o bem-estar dos trabalhadores como para o aumento da produtividade e do emprego. O ciclo que agora termina caracterizou-se por um aumento constante da taxa de emprego das mulheres, embora os progressos tenham sido menos sensíveis de um ponto de vista qualitativo. As disparidades de género continuam a ser importantes, em especial no que se refere às modalidades de trabalho (nomeadamente o recurso ao tempo parcial, aos contratos a termo certo ou a empregos de menor qualidade e menos remunerados), a segregação horizontal e vertical do mercado do trabalho não só persiste como aumenta em certos países e as disparidades salariais não têm vindo a diminuir.

⁸ Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Setembro de 2002 que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

⁹ COM(2007) 424.

¹⁰ COM(2007) 359.

¹¹ Decisão do Conselho de 30.5.2007 (2007/C 128/02) e da Comissão de 30.4.2007.

É necessário envidar mais esforços tendo em vista a criação de mais emprego de qualidade, tendo em conta a importância da perspectiva da flexigurança e do impacto diferenciado das políticas do emprego sobre homens e mulheres durante o ciclo de vida. Esta abordagem deve contemplar tanto a qualidade intrínseca do trabalho como todos os outros aspectos com ele relacionados, tais como o desenvolvimento de infra-estruturas que permitam a cada um aceder ao mercado do trabalho e nele permanecer, ou a possibilidade de concretizar aspirações profissionais e opções pessoais independentemente de quaisquer estereótipos. É igualmente essencial dispor das ferramentas institucionais necessárias à boa governação e à aplicação efectiva dos compromissos políticos.

3.1. Empregos de qualidade para promover a independência económica numa perspectiva de igualdade

A melhoria quantitativa do emprego deve ser acompanhada de uma melhoria qualitativa¹². Os empregos de qualidade atraem os trabalhadores e permitem-lhes explorar plenamente o seu potencial produtivo e contribuir para melhorar, em termos globais, a qualidade de vida da sociedade. A igualdade entre homens e mulheres é uma componente essencial de qualidade do trabalho. Trata-se tanto de eliminar as disparidades que persistem no mercado do trabalho, como de considerar todas as dimensões da qualidade numa perspectiva de género, inclusivamente as questões de saúde e bem-estar ao trabalho.

- Os esforços destinados a eliminar as diferenças entre homens e mulheres no emprego devem ser prosseguidos e intensificados no âmbito do novo ciclo da Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego, a fim de reduzir significativamente as disparidades em matéria de emprego, desemprego e remuneração, bem como a segregação do mercado do trabalho;
- O apoio à conciliação da vida profissional e privada deve ser reforçado e dirigido tanto aos homens como às mulheres, nomeadamente através de modalidades de trabalho e de licença inovadoras e flexíveis, que sustentem a participação e a permanência no emprego dos homens e das mulheres com pessoas dependentes a cargo e promovam uma melhor repartição das tarefas domésticas e familiares de acordo com o princípio de co-responsabilidade;
- O aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores deve ser assegurado, a fim de lhes garantir perspectivas de evolução que valorizem plenamente o seu potencial ao longo do ciclo de vida, e ter por objectivo uma representação equilibrada dos dois sexos nos lugares de decisão;
- A abordagem das questões de saúde e bem-estar no trabalho, bem como da qualidade do ambiente laboral, deve tomar em consideração a situação e os problemas específicos das mulheres e dos homens;

¹² Tema sublinhado aquando da reunião informal dos Ministros responsáveis pelas questões de igualdade em Outubro de 2007 no âmbito da Presidência Portuguesa do Conselho.

- Convém garantir a plena utilização do potencial dos fundos estruturais para apoiar as políticas destinadas a aumentar o emprego, tanto do ponto de vista quantitativo como qualitativo.

3.2. Serviços de qualidade para promover a conciliação

A possibilidade de conciliar vida profissional e vida privada¹³ depende tanto de uma organização do trabalho moderna, que combine flexibilidade e segurança tendo em conta a perspectiva de género, como da disponibilidade de serviços acessíveis, económicos e de qualidade. Foi prestada muita atenção à melhoria da disponibilidade e da acessibilidade destes serviços, em especial o acolhimento de crianças e os cuidados prestados a outras pessoas dependentes. Tal como foi sublinhado nomeadamente no âmbito da consulta da Comissão sobre a inclusão activa, os aspectos qualitativos exigem uma atenção equivalente¹⁴.

- Os esforços envidados para melhorar a disponibilidade e a acessibilidade dos serviços de acolhimento de crianças, de acordo com os objectivos de Barcelona¹⁵, e dos serviços de prestação de cuidados a pessoas dependentes, devem ser prosseguidos e redobrados, prestando-se simultaneamente uma atenção equivalente à qualidade desses serviços, incluindo em matéria de horários.
- Convém melhorar a qualidade dos serviços por meio da formação contínua e do aperfeiçoamento das qualificações do seu pessoal, bem como da valorização destes empregos.
- É necessário garantir a qualidade dos serviços de interesse geral, nomeadamente serviços de transporte, administrativos ou de emprego. É necessário prestar uma atenção particular à disponibilidade destes serviços, que deve ser compatível com horários de trabalho a tempo inteiro de homens e mulheres com dependentes a cargo;
- Convém garantir a plena utilização do potencial dos fundos estruturais para melhorar a qualidade e tornar mais acessíveis os serviços susceptíveis de permitir a todos conciliar melhor vida profissional e vida privada.

3.3. Luta contra os estereótipos, apoio às opções individuais

Os estereótipos constituem barreiras à realização das opções individuais tanto dos homens como das mulheres. Contribuem para a persistência das desigualdades, influenciando as opções educativas, formativas ou de emprego, a participação nas tarefas domésticas e familiares e a representação nos lugares de decisão. Podem igualmente prejudicar a valorização do trabalho de cada um. Eliminá-los é uma das prioridades do Roteiro e do Quadro de acção dos parceiros sociais europeus para a igualdade.

¹³ A conciliação faz parte dos temas prioritários identificados na declaração da *troika* presidencial sobre a igualdade entre os géneros na UE, adoptada na sequência da reunião informal dos Ministros responsáveis pelas questões de igualdade em Maio de 2007 no âmbito da Presidência Alemã do Conselho.

¹⁴ COM(2007) 620.

¹⁵ Cobertura de 33% das crianças dos 0 aos 3 anos e de 90% das crianças dos 3 anos até à idade da escolaridade obrigatória, até 2010.

- A luta contra os estereótipos ligados ao género deve começar na mais tenra idade, no sentido de promover modelos de comportamento que valorizem as opções individuais em matéria de educação e promovam a igualdade entre homens e mulheres, inclusivamente na repartição das tarefas domésticas e familiares.
- É necessário suprimir as barreiras culturais a fim de facilitar o acesso tanto das mulheres como dos homens às profissões não tradicionais, incluindo os lugares de decisão, e de apoiar plenamente as opções individuais.
- A formação permanente, o desenvolvimento profissional e a orientação profissional devem ser isentas de todo e qualquer estereótipo. É necessário sensibilizar os profissionais da formação e da orientação profissional para esta problemática.
- Os meios de comunicação, qualquer que seja a sua natureza, devem ser associados aos esforços destinados a lutar contra as imagens estereotipadas das mulheres e dos homens e a promover uma imagem realista das respectivas competências.

3.4. Mecanismos institucionais em prol da concretização dos compromissos políticos e da aplicação da legislação

A Comissão, o Conselho Europeu e os parceiros sociais europeu assumiram compromissos claros em favor da igualdade entre homens e mulheres ao mais elevado nível político. O Roteiro atribui uma grande importância à boa governação que é indispensável a fim de garantir meios efectivos para pôr em prática estes compromissos.

- É importante desenvolver ferramentas de formação e de aplicação que permitam a todos os intervenientes integrar a perspectiva do género nos seus domínios de competência respectivos, incluindo na avaliação do impacto específico das políticas nas mulheres e nos homens. Convém ainda velar pela utilização efectiva das ferramentas existentes, tais como os manuais relativos à integração da perspectiva do género nas políticas de emprego, elaborados pela Comissão¹⁶.
- É essencial desenvolver as capacidades dos principais intervenientes e dos organismos que trabalham em prol da igualdade entre homens e mulheres, para que disponham das competências, dos instrumentos e dos recursos necessários para a aplicação das respectivas políticas.
- A aplicação e o acompanhamento das políticas deve ser garantido por meio de indicadores tanto quantitativos como qualitativos e de estatísticas ventiladas por sexo que sejam fiáveis, comparáveis e estejam disponíveis em tempo útil.

4. CONCLUSÕES

A fim de realizar uma igualdade efectiva entre homens e mulheres, tanto em termos quantitativos como qualitativos, o Conselho Europeu é convidado a exortar os

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

Estados-Membros a darem resposta aos desafios acima referidos, em colaboração com os parceiros sociais e a sociedade civil. À luz do presente relatório, convém dedicar uma especial atenção particular aos seguintes aspectos:

- aumento, tanto quantitativo como qualitativo, do emprego das mulheres no âmbito do novo ciclo da Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego;
- integração da perspectiva do género em todas as dimensões da qualidade do trabalho;
- desenvolvimento da oferta e da qualidade dos serviços susceptíveis de contribuir para que homens e mulheres conciliem vida profissional e vida privada;
- luta contra os estereótipos na educação, no emprego e nos meios de comunicação social, sublinhando o papel dos homens na promoção da igualdade;
- desenvolvimento das ferramentas de avaliação do impacto das políticas tendo em conta a perspectiva do 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.

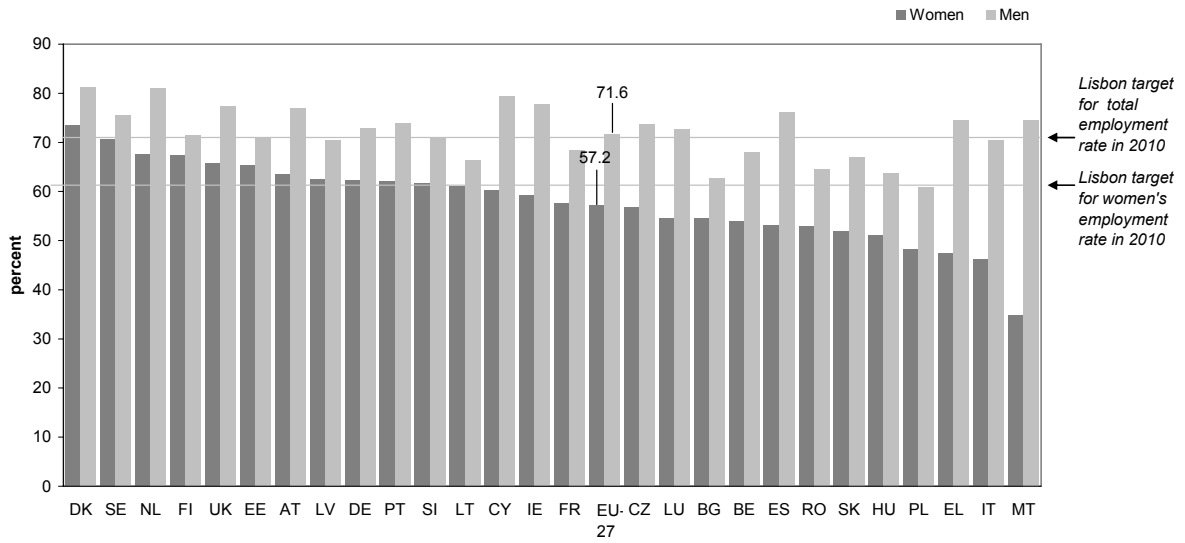
Decision-making

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

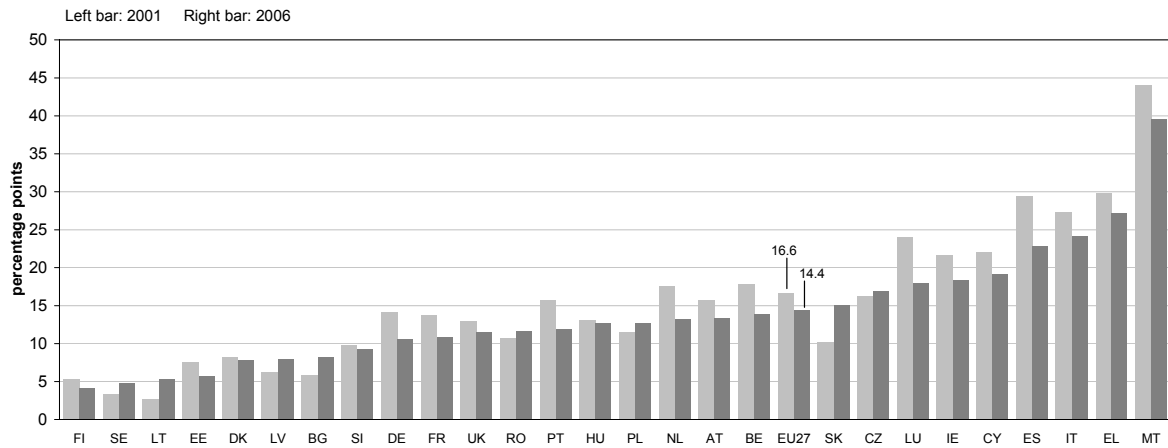
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

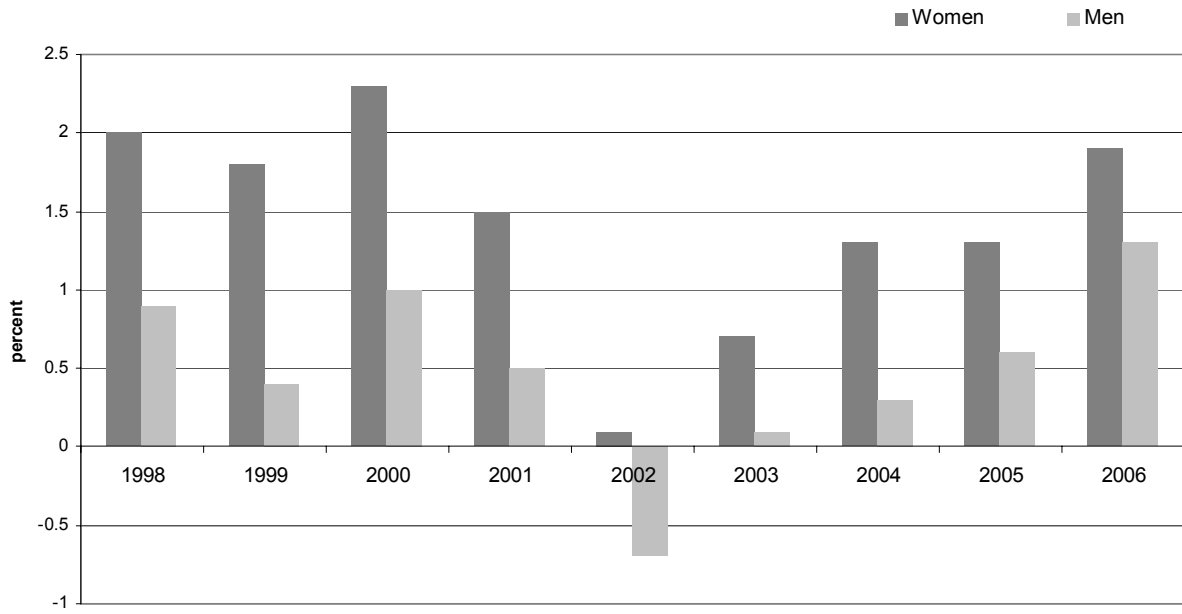
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)



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

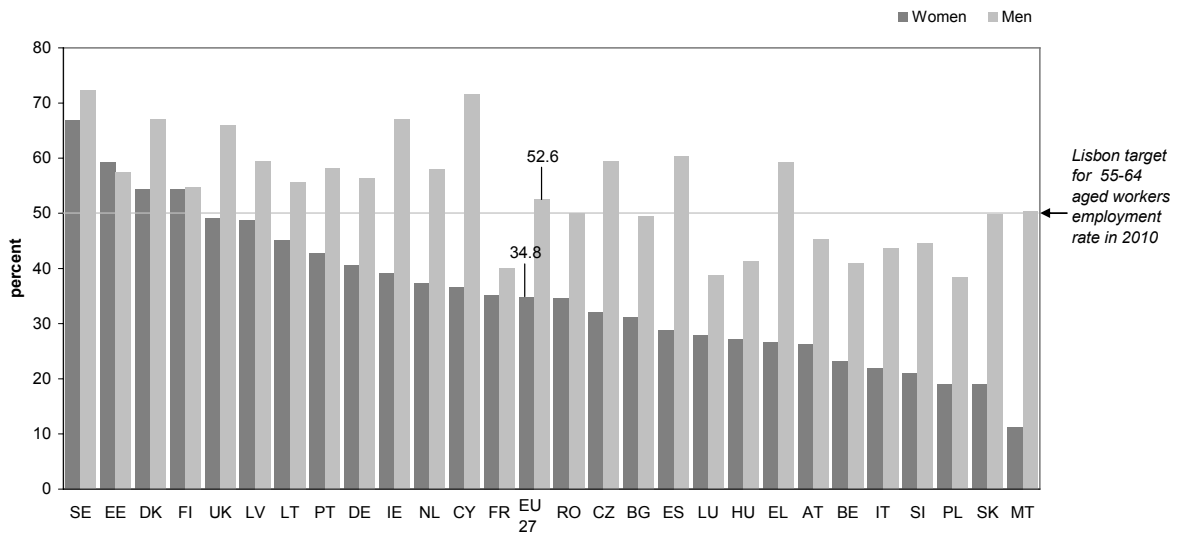
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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.

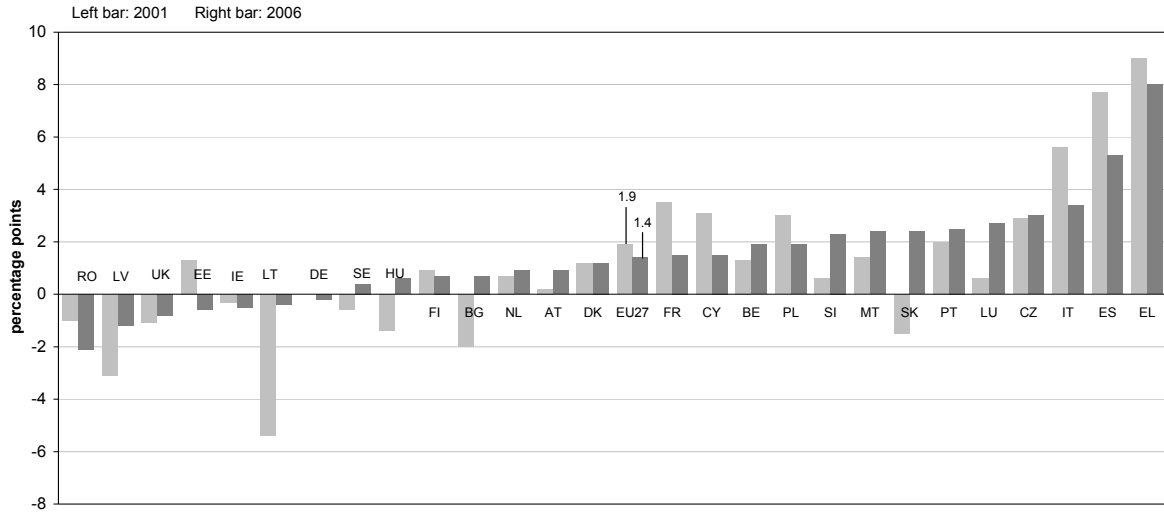
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006



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

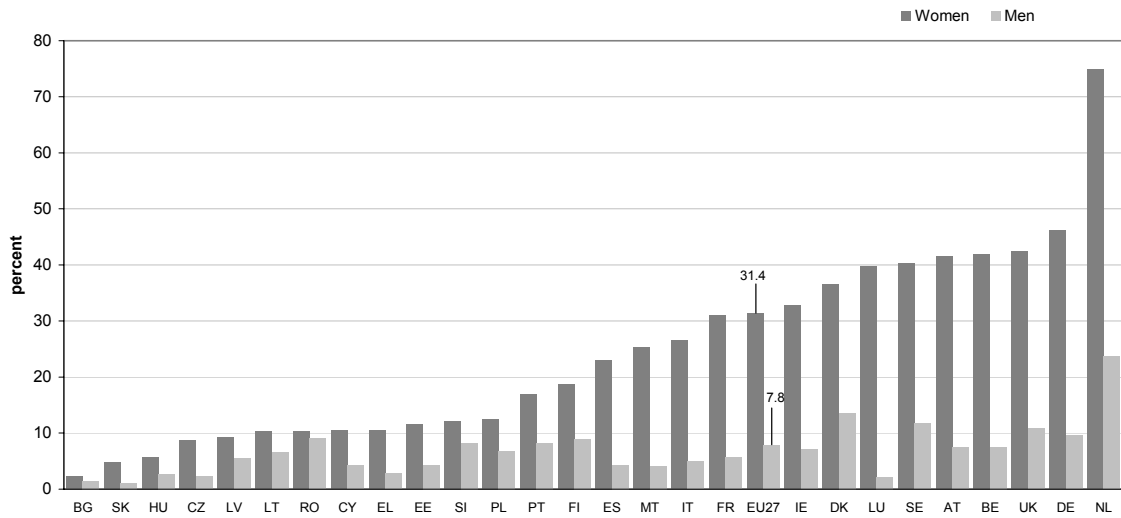
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

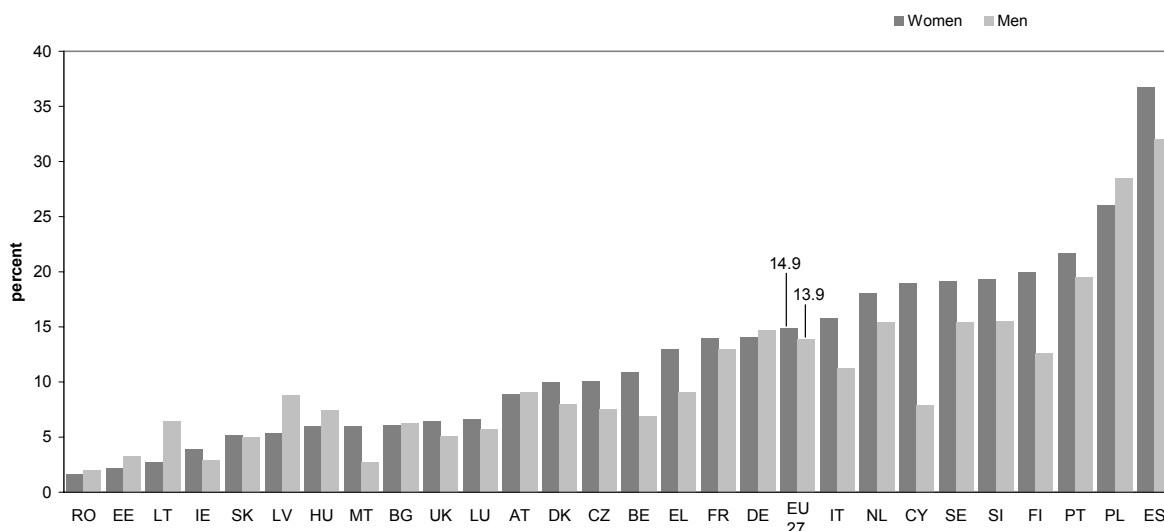
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

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

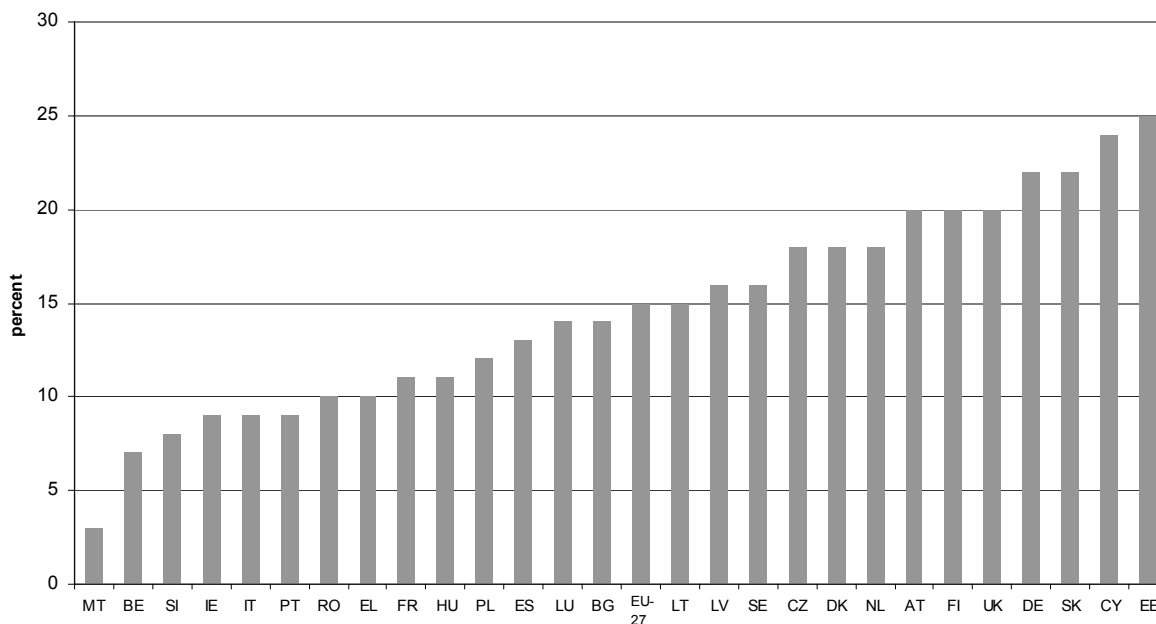
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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)

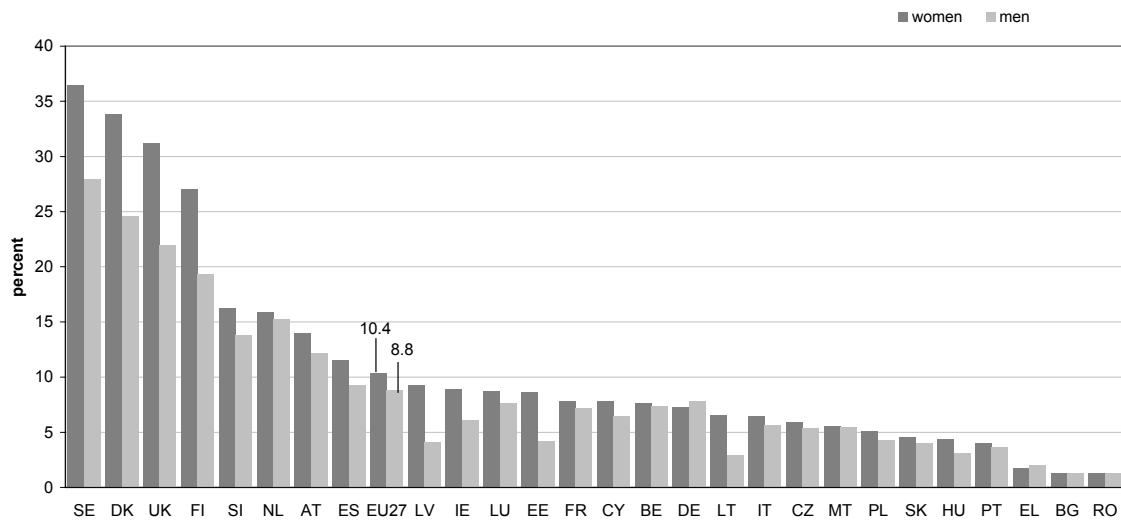


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

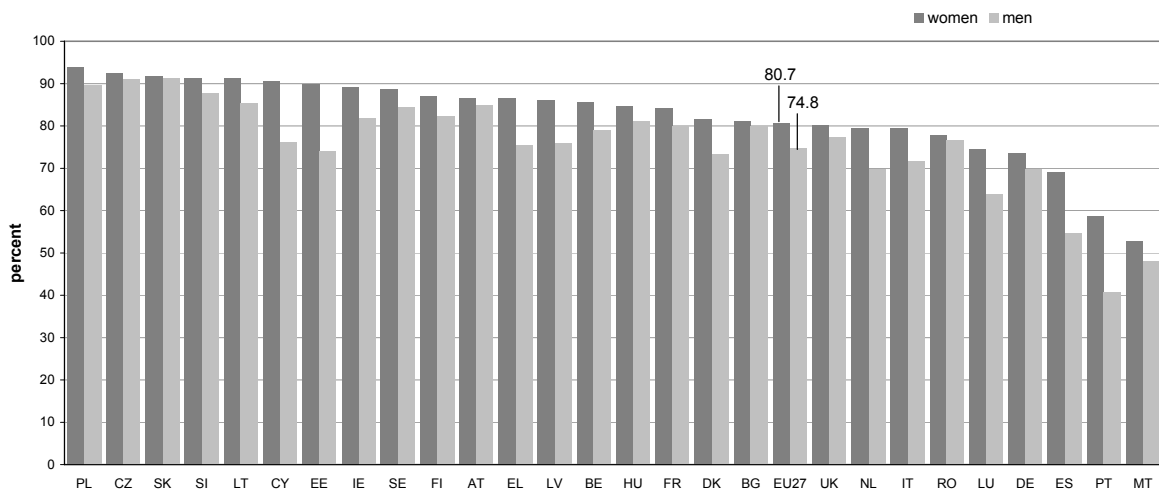
NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

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



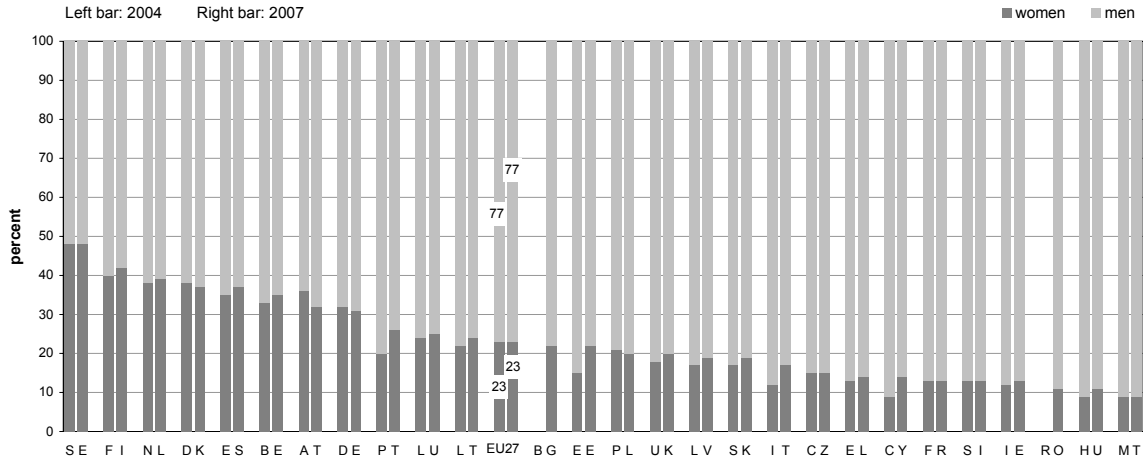
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



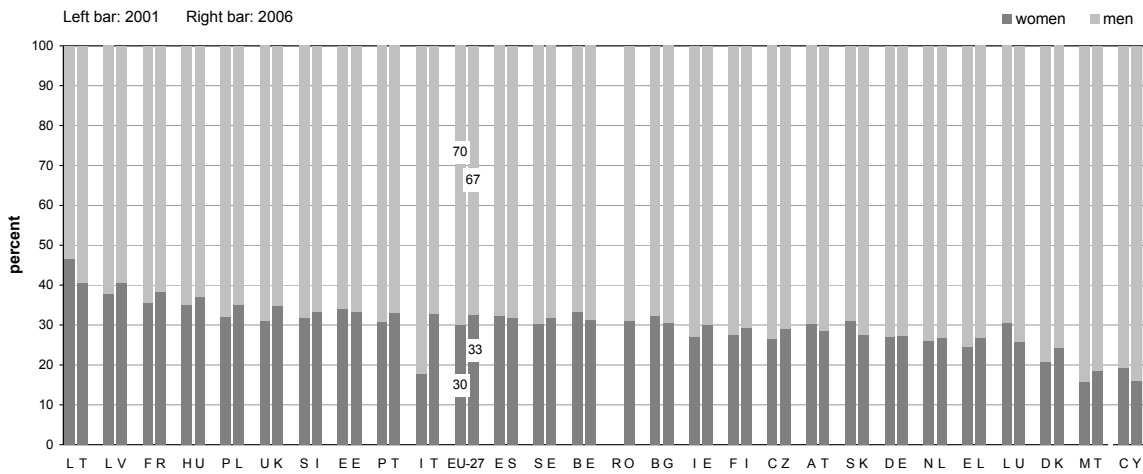
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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



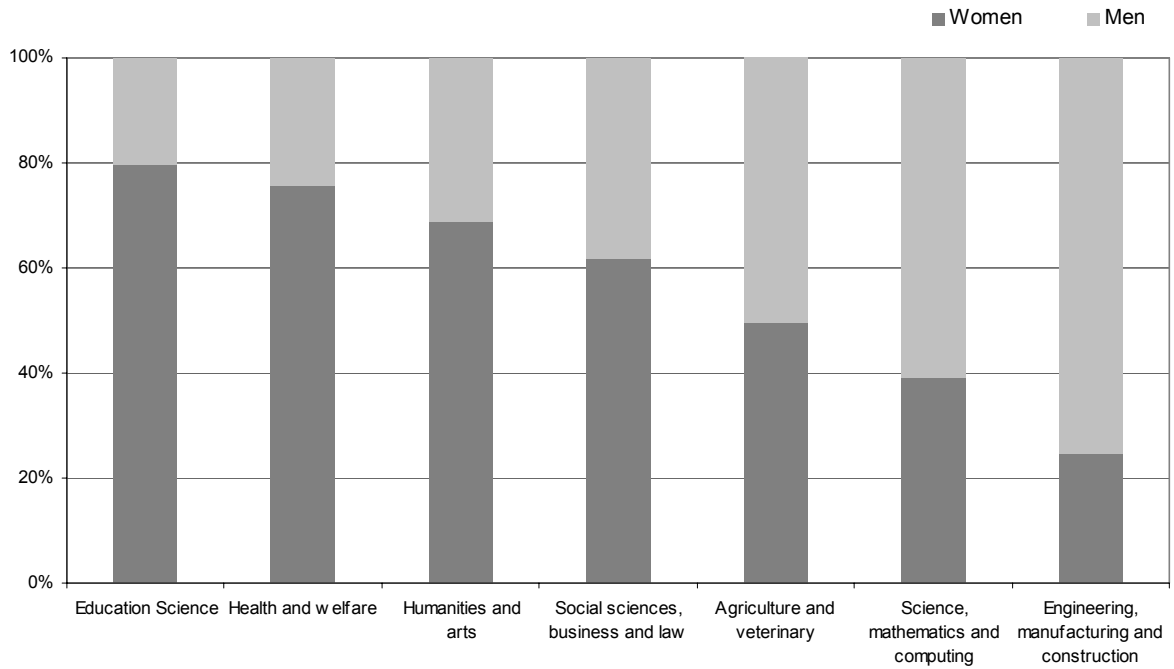
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

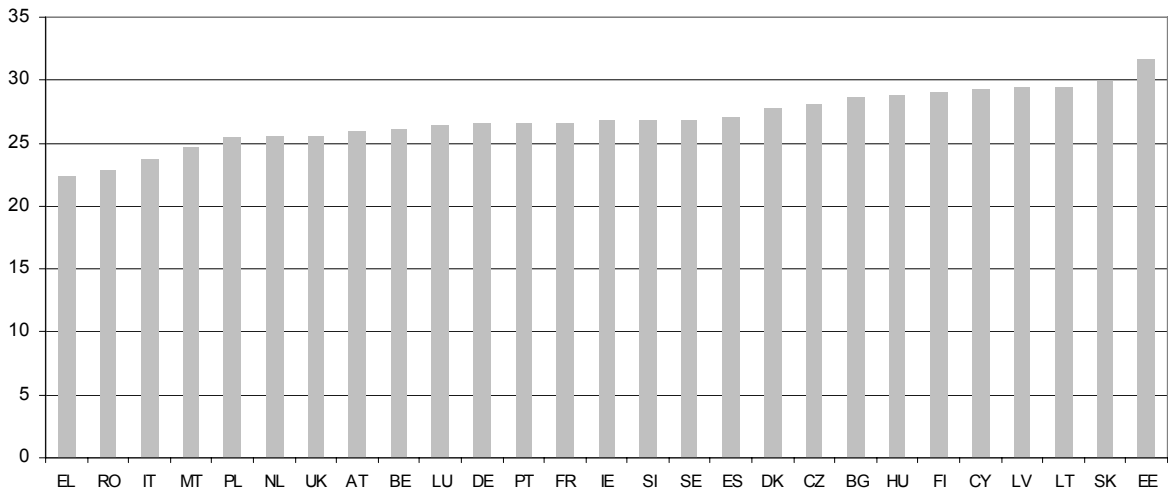
Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

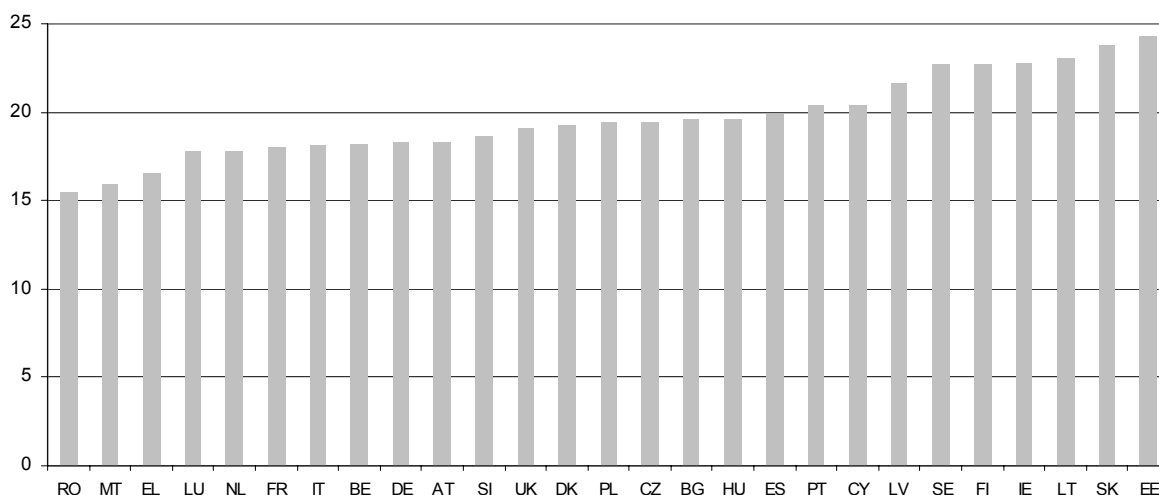
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



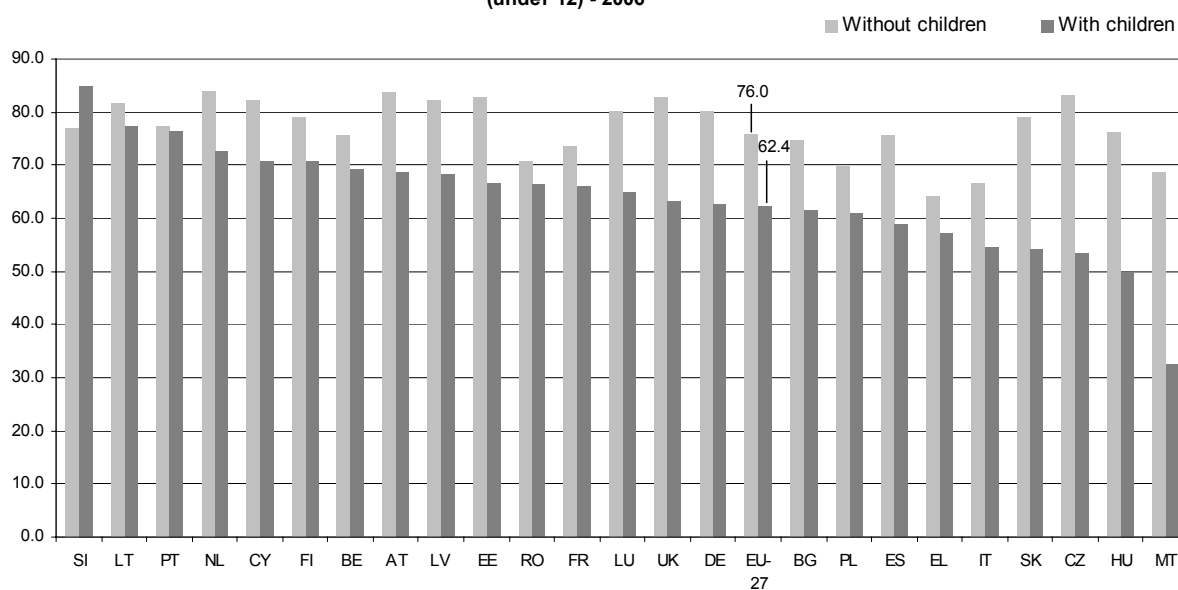
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



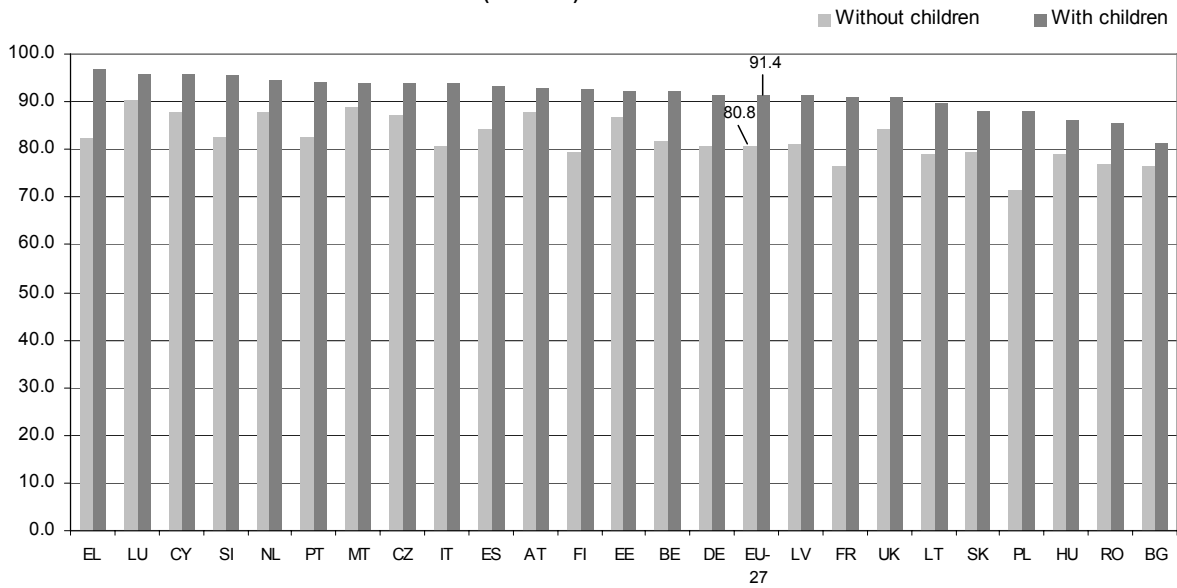
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



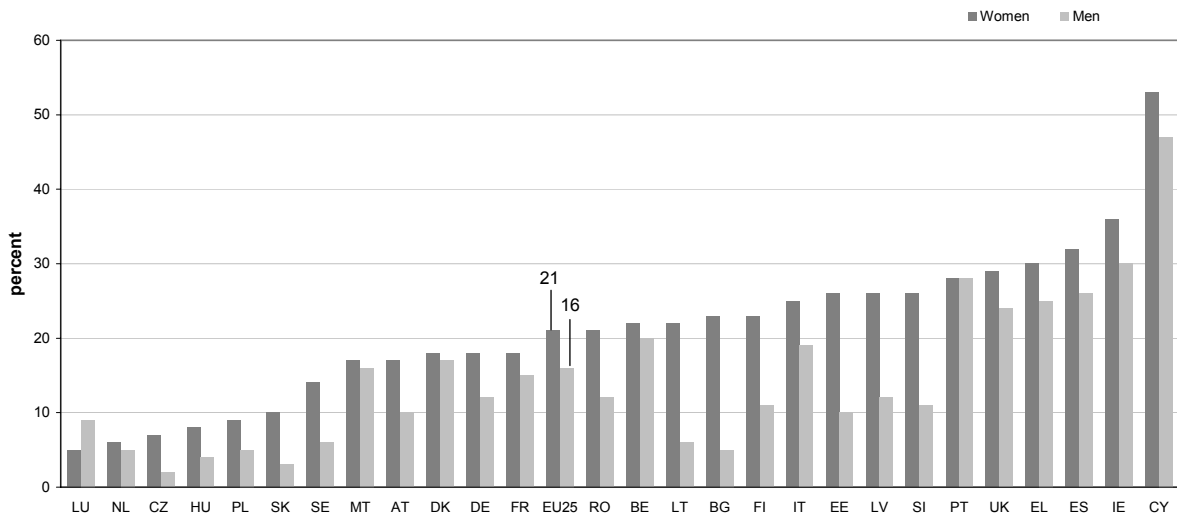
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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 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).