

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 7.2.2007
KOM(2007)49 endgültig

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

zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2007

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	3
2.	Wichtigste Entwicklungen	3
2.1	Politische und legislative Entwicklungen	3
2.2	Geschlechtsspezifische Unterschiede.....	5
3.	Herausforderungen und Orientierungen für die künftige Politik	7
3.1	Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beseitigen ..	7
3.2	Eine ausgewogenere Aufteilung privater und familiärer Verpflichtungen unter Frauen und Männern herbeiführen.....	8
3.3	Die volle Unterstützung der Kohäsionspolitik und der Politik zur Entwicklung des ländlichen Raums für Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleisten.....	9
3.4	Für einen wirksamen Rechtsrahmen sorgen	10
4.	Fazit.....	10
	ANNEX.....	12

1. EINLEITUNG

Auf der Frühjahrstagung des Europäischen Rates vom März 2003 wurde die Kommission aufgefordert, dem Europäischen Rat jährlich über die Fortschritte, die bei der Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht worden sind, sowie über Ausrichtungen zu berichten, mit denen eine durchgängige Berücksichtigung der Gender-Perspektive in allen Politikbereichen erreicht werden soll. Der vorliegende Text ist der vierte entsprechende Bericht.

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU waren 2006 zwei wesentliche Ereignisse zu verzeichnen: die Kommission hat einen Fahrplan für die Gleichstellung für den Zeitraum 2006-2010 angenommen und der Europäische Rat den Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter. Diese beiden Initiativen sind ein Beweis dafür, dass sich die EU aktiv für das Ziel einer echten Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzt.

Die jetzt auf 27 Mitgliedstaaten erweiterte EU bereitet sich darauf vor, den 50. Jahrestag der Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern und das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle zu feiern. Darüber hinaus erweist sich die Gleichstellungspolitik auch als Grundlage für die Bewältigung von zwei Herausforderungen, die im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen: Wachstum und Beschäftigung sowie demographischer Wandel. Dazu wird man die volle Unterstützung der Kohäsionspolitik benötigen, deren neuer Programmplanungszeitraum 2007 einsetzt.

2. WICHTIGSTE ENTWICKLUNGEN

2.1 Politische und legislative Entwicklungen

Mit der Annahme eines **Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern**¹ am 1. März 2006 hat die Kommission ihre Prioritäten und ihren Aktionsrahmen für die Förderung der Gleichstellung bis zum Jahr 2010 festgelegt; damit verfolgt sie die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und sich zu vergewissern, dass ihre Maßnahmen sämtlich zur Erreichung dieses Ziels beitragen. Dieser Fahrplan ist das Zeichen für die Entschlossenheit der Kommission, ihrer Aktivitäten in diesem Bereich voranzutreiben und zu intensivieren. Jährlich soll ein detaillierter Bericht über die Folgemaßnahmen ausgearbeitet werden.

Auf der Tagung des Europäischen Rates vom 23. und 24. März 2006 haben die Mitgliedstaaten einen **Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter**² gebilligt. Dieser Pakt zeigt die Entschlossenheit der Mitgliedstaaten, sich energisch für die Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen einzusetzen und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderung zu gewährleisten. In dieser Hinsicht erscheint der Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kinder als wesentliche Voraussetzung, um die Ziele von Barcelona³ erreichen zu können.

¹ KOM(2006)92 endgültig.

² Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 7775/1/06/ REV 1.

³ Bis zum Jahr 2010 Betreuungseinrichtungen für 33 % der Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren und für 90 % der Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schulpflichtalter bereitstellen.

Die Bevölkerungsalterung verbunden mit dem Geburtenrückgang stellt unsere Gesellschaften vor beträchtliche Herausforderungen, was in der **Mitteilung über die demografische Zukunft Europas**⁴ herausgestellt worden ist, die von der Kommission am 12. Oktober 2006 angenommen wurde. Die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern tragen ganz eindeutig in erheblichem Maße dazu bei, sich diesen Herausforderungen zu stellen. Zum einen geschieht dies dadurch, dass die Frauenbeschäftigung angeregt wird, was den vorhergesehenen Rückgang der aktiven Bevölkerung ausgleicht. Zum anderen wird dies dadurch erreicht, dass man es Frauen und Männern selbst überlässt, eine Wahl zu treffen, einschließlich der Entscheidung, wie viele Kinder sie haben wollen.

Gleichzeitig hat die Kommission eine **förmliche Anhörung der Sozialpartner**⁵ zur möglichen Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion zur Frage der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben eingeleitet, einschließlich der Förderung flexibler Formen der Arbeitsorganisation, der Bereitstellung von Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen und der möglichen Überarbeitung der bestehenden Bestimmungen zum Mutterschafts- und Elternurlaub⁶.

Der Rechtsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch die Annahme einer Richtlinie⁷ im Juni 2006 erheblich verbessert worden; diese vereinfacht und modernisiert die bestehenden gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur **Gleichbehandlung** von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Dass die rechtlichen Bestimmungen damit besser verständlich werden, müsste sich auch zu Gunsten einer zweckmäßigeren Anwendung auswirken und somit zur "Besseren Rechtsetzung" beitragen. Die Mitgliedstaaten müssen für die Umsetzung der Richtlinie in das einzelstaatliche Recht bis spätestens August 2008 Sorge tragen. Was die Umsetzung der Richtlinie von 2002 zur Gleichbehandlung⁸ anbelangt, so sind gegen neun Mitgliedstaaten Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet worden, wovon vier Ende 2006 weiterhin anhängig sind.

Die Verordnung zur Schaffung eines **Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen** ist im Dezember 2006 angenommen worden⁹. Das Institut soll für die Ausarbeitung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern eine wesentliche fachliche Unterstützung gewähren.

Im Jahre 2006 sind die neue Regelung für die **Strukturfonds**¹⁰ und strategische Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft¹¹ für den Zeitraum 2007-2013 angenommen worden, die vorsehen, dass spezifische Aktionen durchgeführt werden und dass der Gleichstellungsaspekt dabei stets einbezogen wird¹². Ihre Durchführung über nationale strategische Rahmenpläne und operationelle Programme fällt in erster Linie in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten. Die Verordnung über den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums bezieht ebenfalls den

⁴ KOM(2006)571 endgültig.

⁵ SEK(2006)1245.

⁶ Richtlinien 92/85/EWG und 96/34/EG.

⁷ Richtlinie 2006/54/EG.

⁸ Richtlinie 2002/73/EG.

⁹ Verordnung (EG) 1922/2006.

¹⁰ Insbesondere die Verordnungen (EG) 1081/2006 und 1083/2006.

¹¹ Entscheidung des Rates 2006/702/EG.

¹² Artikel 16 der Verordnung (EG) 1083/2006.

Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen¹³ in die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums ein. Im Übrigen enthält das Gemeinschaftsprogramm PROGRESS¹⁴ einen Abschnitt zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern, in dem die Durchführung der Gemeinschaftspolitik zur Geschlechtergleichstellung im Bereich Beschäftigung und soziale Solidarität unterstützt wird.

Von Armut sind häufig Frauen betroffen, insbesondere ältere Frauen oder Frauen in Einelternfamilien. Im übrigen sind die Systeme der Gesundheitsversorgung und des Sozialschutzes nicht immer auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern eingestellt. Aus diesem Grund zählt die Förderung der Geschlechtergleichstellung zu den allgemeinen Zielsetzungen des neuen Rahmens für **die Sozialschutz- und Eingliederungspolitik**, der vom Europäischen Rat im März 2006¹⁵ gebilligt worden ist. Seine Umsetzung müsste zu Maßnahmen führen, mit denen die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in diesen Bereichen abgebaut werden sollen.

Zum Thema **Gewalt und Menschenhandel** hat die Kommission in einer Mitteilung vom August 2006 einen Aktionsplan zur Messung von Kriminalität und Strafverfolgung¹⁶, darunter auch bei Menschenhandel, Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, vorgelegt. Damit wird es möglich sein, die Kenntnisse über diese Geißeln der Menschheit, deren Opfer in erster Linie Frauen sind, zu verbessern.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen wird auch bei den Außenbeziehungen der EU als Faktor der Wirtschaftsentwicklung anerkannt. Für Anfang 2007 bereitet die Kommission eine Mitteilung über die Einbeziehung der Geschlechtergleichstellung in die **Entwicklungszusammenarbeit** vor. Im Übrigen ist ein Aktionsplan für die Verstärkung der Rolle der Frau in der Gesellschaft der Mittelmeerländer im November 2006 im Rahmen der **Partnerschaft Europa-Mittelmeerraum** angenommen worden. Dieser Plan stellt den Rahmen dar, innerhalb dessen die EU und die Länder des Mittelmeerraums zusammenarbeiten werden, um die Rolle der Frau in der sozialen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Sphäre zu stärken.

2.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die Frauenbeschäftigung hat in den letzten Jahren weiterhin stark zugenommen, auch bei älteren Arbeitnehmerinnen. Dies kann jedoch nicht die Tatsache verdecken, dass die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt eindeutig ungünstiger ist als die der Männer. Die Unterschiede sind nach wie vor gravierend und gehen immer zum Nachteil der Frauen. Die Ungleichheiten bei den Formen der Arbeitsorganisation und die Segregation des Arbeitsmarktes gehen nicht zurück, was sich in einem massiven anhaltenden Lohngefälle ausdrückt.

Der Motor des Beschäftigungswachstums in Europa bleibt weiterhin die Beschäftigung von Frauen. Seit Einleitung der Lissabon-Strategie im Jahre 2000 sind sechs der acht Millionen in der EU geschaffenen Arbeitsplätze von Frauen besetzt worden. 2005 war das zwölfte aufeinander folgende Jahr einer Steigerung der **Frauenbeschäftigungsquote**, die 56,3 % erreichte, das heißt, 2,7 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2000, und im Vergleich zu 0,1 %

¹³ Artikel 8 der Verordnung (EG) 1698/2005.

¹⁴ Beschluss Nr. 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 2006.

¹⁵ Auf der Grundlage des Dokuments 6801/06 des Rates vom 27.02.2006.

¹⁶ KOM(2006)437 endgültig.

Steigerung bei der Beschäftigungsquote für Männer. Hält diese positive Tendenz an¹⁷, so könnte das Lissabonner Ziel einer Frauenbeschäftigungsquote von 60 % im Jahr 2010 erreicht werden. Desgleichen verlief auch die Steigerung der **Beschäftigungsquote für Frauen von über 55 Jahren** eindeutig schneller als bei den Männern und diese liegt nunmehr bei 33,7 %, das heißt fast 7 Prozentpunkte höher als im Jahr 2000.

Somit ist der Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote für Frauen und der für Männer auf 15 % im Jahr 2005 gesunken, was einen Rückgang von 2,6 % in fünf Jahren darstellt. Hier ist festzuhalten, dass der Unterschied sehr stark mit dem Alter schwankt; er beträgt nämlich nur 5,9 % bei Jugendlichen (15-24 Jahre), 16,7 % für Arbeitnehmer zwischen 25 und 54 Jahren und er erreicht seinen Höhepunkt mit 18,1 % bei Personen über 55. Die positive Entwicklung der Frauenbeschäftigung spiegelt sich auch in dem überproportional raschen Rückgang der **Arbeitslosenquote** für Frauen wider, bei der der Unterschied gegenüber den Männern von 2,8 % Jahr 2000 auf 2,0 % im Jahr 2005 zurückgegangen ist.

Trotz dieser positiven Entwicklung sind die zunehmenden Schwierigkeiten für Frauen, **Berufs- und Privatleben zu vereinbaren** und das Ungleichgewicht bei der Aufteilung der häuslichen und familiären Aufgaben weiterhin sehr ausgeprägt. Die Tatsache, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen zwischen 20 und 49 um 15 % zurückgeht, wenn sie ein Kind bekommen, während die Quote für Männer um 6 % ansteigt, ist doch sehr auffällig. Darüber hinaus wirkt sich die zunehmende Forderung nach Flexibilität der Arbeitskräfte in größerem Umfang ungünstig auf Frauen aus. Fast ein Drittel der Frauen verrichtet Teilzeitarbeit (32,9 % im Jahre 2006) im Gegensatz zu lediglich 7,7 % der Männer; 14,8 % der weiblichen Arbeitnehmer haben einen befristeten Vertrag, das heißt 1 % mehr als bei den männlichen Arbeitnehmern. Wird auf flexible Arbeitsformen zurückgegriffen, so kann dies persönlichen Vorlieben entsprechen, aber der ausgeprägte Unterschied zwischen den Geschlechtern weist doch auf ein Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen bei der Nutzung der Zeit hin.

Im übrigen ist auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor eine weitgehende Abschottung festzustellen. Bei der Entwicklung der **Indizes der geschlechtsspezifischen Trennung** nach Wirtschaftszweigen und Berufen ist keinerlei Anzeichen für einen ins Gewicht fallenden Rückgang festzustellen. Offensichtlich findet die Zunahme der Frauenbeschäftigung im Wesentlichen in Sektoren und Berufen statt, die bereits überwiegend von Frauen besetzt sind. Fast vier Arbeitnehmerinnen von zehn sind in der öffentlichen Verwaltung, im Bildungs- oder Gesundheitswesen und im Sozialbereich tätig, nahezu die Hälfte sind Schreibkräfte, Verkäuferinnen oder Arbeiterinnen mit geringer oder keinerlei Qualifikation.

Darüber hinaus besteht bei der Besetzung von **Entscheidungspositionen**, seien sie politischer oder wirtschaftlicher Art, immer noch ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern. Nicht einmal ein Drittel der Führungskräfte sind Frauen und bei den Verwaltungsräten der 50 größten börsennotierten europäischen Unternehmen zählte man 2005 nur eine Frau auf 10 Männer. In den nationalen Parlamenten liegt der durchschnittliche Frauenanteil nur bei 24 %. Im Europäischen Parlament beträgt er 33 %.

Auch im **Bildungswesen** trifft man auf die Segregation. Obwohl inzwischen Frauen bei neuen Hochschulabsolventen die Mehrheit ausmachen (59 %), werden die Studienbereiche immer

¹⁷ Laut den Vorausschätzungen der Europäischen Kommission müsste sich die Beschäftigungsquote für Frauen weiterhin erhöhen, im Jahre 2025 dann 65 % erreichen und sich anschließend auf diesem Niveau stabilisieren. Siehe dazu http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/ee_sp106en.pdf.

noch in starkem Maße nach Stereotypen ausgewählt. Auf Unterrichtswesen, Kulturwissenschaften und Kunst sowie Gesundheitswesen entfällt fast die Hälfte der weiblichen Hochschulabsolventen, aber weniger als ein Viertel der männlichen. Im Gegensatz dazu interessieren technische Studiengänge nur eine Frau von 10 mit Hochschuldiplom, hingegen vier Männer von 10 mit Hochschuldiplom.

Eine der Folgen dieser Unterschiede und Ungleichheiten, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt hinnehmen müssen, besteht darin, dass es weiterhin einen geschlechtsspezifischen **Verdienstunterschied** gibt. Frauen verdienen pro Arbeitsstunde durchschnittlich 15 % weniger als Männer¹⁸.

Im **sozialen Bereich** ist bei Frauen ein größeres Ausgrenzungs- und Armutsrisiko gegeben, insbesondere bei älteren Frauen und allein stehenden Müttern. Das Armutsrisiko von Frauen von über 65 beträgt 20 %, das heißt 5 % höher als bei Männern, während das Risiko bei Einelternfamilien¹⁹ bei 34 % liegt. Außerdem betrifft die Langzeitarbeitslosigkeit 4,5 % der Frauen, fast 1 % mehr als Männer. Frauen stellen auch die Mehrheit bei Nichterwerbstätigen und sind damit durch das Armutsrisiko besonders gefährdet.

3. HERAUSFORDERUNGEN UND ORIENTIERUNGEN FÜR DIE KÜNFTIGE POLITIK

Auf seiner Frühjahrstagung 2006 hat der Europäische Rat hervorgehoben, dass die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern Instrumente von wesentlicher Bedeutung für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit sind. Im Rahmen der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung wird auch anerkannt, dass die Geschlechtergleichstellung einen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele von Lissabon leistet. Will man das Produktivitätspotenzial der europäischen Arbeitskräfte in vollem Umfang nutzen, müssen unbedingt die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt und ihr Verbleiben auf diesem gefördert und die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen beseitigt werden. Um diese Herausforderungen annehmen zu können, benötigt die Gleichstellungspolitik die aktive Unterstützung der Kohäsionspolitik und eine wirksame Durchführung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung. Die Kommission wird Maßnahmen der Mitgliedstaaten in einer Reihe von Schlüsselbereichen, in denen noch viel zu tun bleibt, entsprechend den Prioritäten im Fahrplan für die Gleichstellung unterstützen.

3.1 Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beseitigen

Der Zugang zu einer bezahlten Tätigkeit hoher Qualität bietet die Gewähr für wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern. Es bestehen jedoch nach wie vor weitgehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge) oder der Wirtschaftsbereiche und Berufe. Die diesen Ungleichheiten zu Grunde liegenden Faktoren müssen unbedingt analysiert und konkret angegangen werden.

- Die Ursachen für die Segregation des Arbeitsmarktes, die hauptsächlich auf der stereotypisierten Wahl der Bildungs- und Ausbildungsgänge sowie der beruflichen Ausrichtung beruht, müssen aktiv bekämpft werden.

¹⁸ Unterschied beim mittleren Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen.

¹⁹ Ganz überwiegend handelt es sich bei den Eltern um Frauen.

- Die Bemühungen, Hindernisse beim Zugang von Frauen zu Entscheidungspositionen und leitenden Stellungen zu beseitigen, müssen intensiviert werden.
- Die gemeinsamen Bemühungen aller Beteiligten zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen sollen weiterverfolgt werden. Besondere Aufmerksamkeit soll dem niedrigen Verdienstniveau in weiblich dominierten Berufen und Sektoren sowie den Ursachen für das fallende Lohnniveau in Berufen und Sektoren, in denen der Frauenanteil wächst, gewidmet werden.
- Bei Entwicklung, Anwendung und Weiterverfolgung von Flexicurity-Maßnahmen²⁰ soll man sich vor Augen halten, dass sie sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken und vermeiden, dass sie vor allem Frauen hinsichtlich des Aspekts "Flexibilität" betreffen und Männer hinsichtlich des Aspekts "Sicherheit".
- Bei Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung von spezifischen Zielgruppen, wie Jugendlichen, älteren Beschäftigten, Langzeitarbeitslosen, ethnischen Minderheiten, Wanderarbeitnehmern oder Behinderten sollen die speziellen Situationen der Männer und Frauen und entsprechende entgegenstehende Hindernisse in allen diesen Gruppen berücksichtigt werden.

3.2 Eine ausgewogenere Aufteilung privater und familiärer Verpflichtungen unter Frauen und Männern herbeiführen

Zahlreiche Zwänge engen die freie Wahl ein, wenn es gilt, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, zum Beispiel das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen, finanzielle Erwägungen, die Benachteiligung bei der beruflichen Laufbahn, das Risiko eines Kompetenzverlusts, die Schwierigkeiten bei der Rückkehr in die Beschäftigung oder der Druck von Stereotypen. Elternzeitregelungen sollen überprüft werden, um zu einer besseren Aufteilung der privaten und familiären Verpflichtungen unter Frauen und Männern beizutragen und somit die Lebensqualität und das Wohlergehen der Kinder zu fördern.

- Es gilt sicherzustellen, dass ein Elternurlaub für Männer genauso möglich wird wie für Frauen und insbesondere, dass er persönlicher (nicht übertragbarer) Natur, finanziell attraktiv und aufteilbar ist und dass seine Dauer einer Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht entgegensteht.
- Angesichts der Alterung der EU-Bevölkerung muss die Entwicklung zugänglicher und erschwinglicher Pflegedienste für Angehörige unbedingt vorangetrieben werden. Auch könnte man ins Auge fassen, einen "Kinder"-Urlaub zu schaffen, mit dem Kinder in die Lage versetzt werden, sich um alte Eltern zu kümmern, und der sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiv sein sollte.
- Das Konzept des Vaterschaftsurlaubs soll propagiert werden, da dieser es ermöglicht, die Väter ab der Geburt eines Kindes in die häuslichen und familiären Verpflichtungen einzubinden.

²⁰ Maßnahmen, mit denen gleichzeitig der Arbeitsmarkt flexibilisiert und die Beschäftigungssicherheit erhöht werden soll.

- Der Kampf gegen Stereotypen auf allen Ebenen und von sämtlichen Beteiligten soll intensiviert werden und sich insbesondere an Männer und Unternehmen richten.
- Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen im Elternurlaub muss durch Begleitmaßnahmen während Abwesenheit und bei der Rückkehr in das Erwerbsleben unbedingt erhalten werden. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Erhaltung der Kompetenzen der Beschäftigten und deren Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten sowie eine Garantie für eine Fortsetzung der beruflichen Laufbahn.
- Unternehmen, insbesondere den KMU, sollen Hilfestellungen bei der Durchführung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben erhalten.

3.3 Die volle Unterstützung der Kohäsionspolitik und der Politik zur Entwicklung des ländlichen Raums für Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleisten

2007 ist das erste Jahr des neuen Programmplanungszeitraums für die Kohäsionspolitik und die Politik zur Entwicklung des ländlichen Raums. Die Politikbereiche sind derart neu ausgerichtet worden, dass sie einen größeren Beitrag zur Erreichung der Ziele von Lissabon leisten und somit das Wirtschaftswachstum, die Produktivität und die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern. Das Potenzial der Fonds als Katalysatoren für die Gleichstellungspolitik muss in vollem Umfang genutzt werden.

- Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Perspektive auf allen Stufen der Fondstätigkeit vorangebracht werden, vor allem, indem sie Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern einbeziehen²¹.
- Mithilfe der Programmplanungsunterlagen für die Fonds soll die duale Vorgehensweise der Gleichstellungspolitik propagiert und umgesetzt werden, einerseits durch spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und andererseits durch sorgfältige Prüfung, wie sich andere Projekte und die Verwaltung der Fonds auf Männer und Frauen auswirken²².
- Die Fonds sollen dazu beitragen, den Zugang zu Beschäftigung zu verbessern, die weibliche Erwerbsbeteiligung zu steigern und die berufliche Laufbahn von Frauen zu unterstützen sowie die Verwirklichung der Ziele hinsichtlich der Kinderbetreuungseinrichtungen und des Ausbaus sonstiger Betreuungseinrichtungen voran zu bringen und den Zugang zu diesen Einrichtungen zu erleichtern²³. Desgleichen sollen die Fonds Unternehmerinnen unterstützen, u. a. durch Dienstleistungen für Unternehmen und Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten²⁴.

²¹ Artikel 11 und 16 der Verordnung (EG) 1083/2006 des Rates und Artikel 6 und 8 der Verordnung (EG) 1698/2005 des Rates.

²² Ziffer 1 der strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft.

²³ Ziffer 1.3.1 der strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft.

²⁴ Ziffer 1.2.4 der strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft.

- Aktionen zur Verbreitung und zum Austausch von bewährten Verfahren sowie Sensibilisierungskampagnen zum Thema Geschlechtergleichstellung sollen durchgeführt und der Dialog zwischen Beteiligten intensiviert werden²⁵.

3.4 Für einen wirksamen Rechtsrahmen sorgen

Der gemeinschaftliche Besitzstand im Bereich der Gleichstellung hat zu den Fortschritten der letzten 50 Jahre einen beträchtlichen Beitrag geleistet; er entwickelt und modernisiert sich ständig weiter, so dass er klarer und wirksamer wird. Dessen ungeachtet muss unbedingt eine wirksame Anwendung der Rechtsvorschriften gewährleistet werden, die über die bloße Umsetzung des Besitzstandes hinausgeht. Es obliegt den Akteuren auf nationaler Ebene, die Durchführung dieser Rechtsvorschriften aktiv zu unterstützen, um eine uneingeschränkte Anwendung des Rechts sicherzustellen.

- Es sind Schritte zu unternehmen, um neue Kapazitäten für die Akteure des Rechtssystems, insbesondere Richter und Anwälte, auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung zu schaffen, damit sie über die erforderliche Ausbildung und fachliche Unterstützung verfügen, die für eine Behandlung von Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen im Rahmen ihrer Tätigkeit erforderlich sind.
- Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollen die wirksame Durchführung der Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen und Bedingungen schaffen, die deren Beachtung ermöglichen.
- Die in der Richtlinie 2002/73²⁶ vorgesehenen Gleichstellungseinrichtungen können eine aktive Rolle bei der Durchführung der Rechtsvorschriften übernehmen. Bei ihrer Tätigkeit müsste man sie derart unterstützen, dass ihnen die erforderlichen finanziellen und menschlichen Ressourcen zu Gebote stehen, und dass dafür Sorge getragen wird, dass sie über sämtliche in der Richtlinie aufgeführten Zuständigkeiten verfügen.

4. FAZIT

Der Europäische Rat wird aufgefordert, gestützt auf den vorliegenden Bericht und in Übereinstimmung mit den Prioritäten, die in dem Fahrplan und dem Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter aufgestellt worden sind, bei den Mitgliedstaaten unverzüglich darauf zu dringen, in Zusammenarbeit mit sämtlichen Beteiligten die vorstehend beschriebenen Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Dabei sollte besonderes Augenmerk darauf gelegt werden: alle erdenklichen Maßnahmen zur Beseitigung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen zu ergreifen;

- die Gleichstellungsperspektive verstärkt in die Durchführung beschäftigungspolitischer Maßnahmen einzubeziehen;;
- die Bemühungen fortzusetzen, die es Männern und Frauen ermöglichen sollen, Berufs-, Privat- und Familienleben zu vereinbaren, und die Sozialpartner bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen zu unterstützen;

²⁵ Ziffer 1.3.1 der strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft.

²⁶ Artikel 8a der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002.

- bei der Behandlung von Fragen des demografischen Wandels so vorzugehen, dass das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt und hochgehalten wird;
- das Potenzial der Kohäsionspolitik und der Politik zur Entwicklung des ländlichen Raums in vollem Umfang zu nutzen, um die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern über die durch die Strukturfonds kofinanzierten Programme zu unterstützen;
- die Richtlinien 2006/54/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Neufassung) und 2004/113/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen rasch umzusetzen.

ANNEX

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

Employment rates

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

Unemployment rates

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

Part-time work

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

Reconciliation of professional, private and family life

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

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

Education and research

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

Segregation

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

Decision-making

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

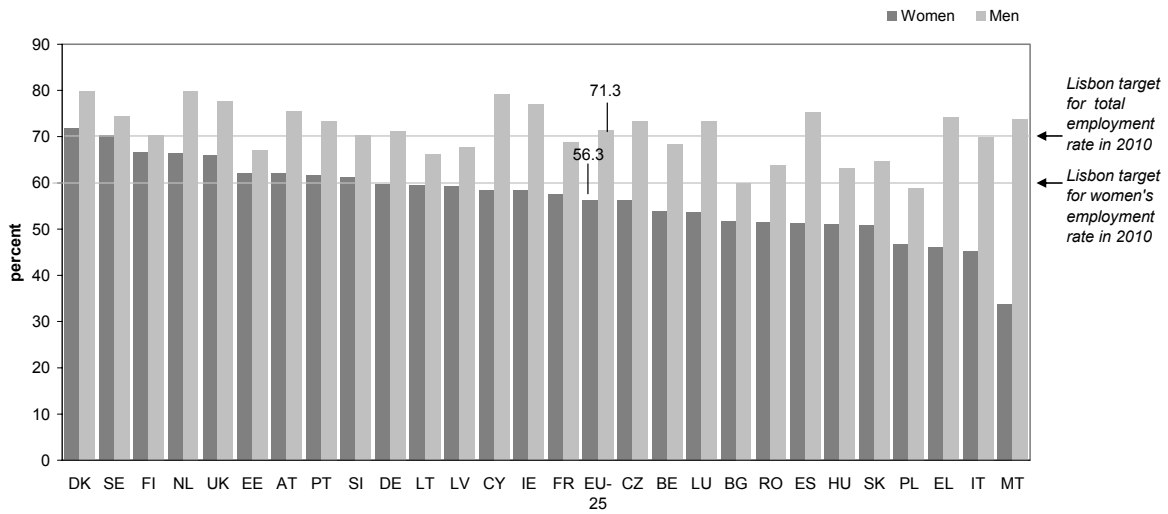
At risk of poverty rate for older people

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

Average age of women at first child

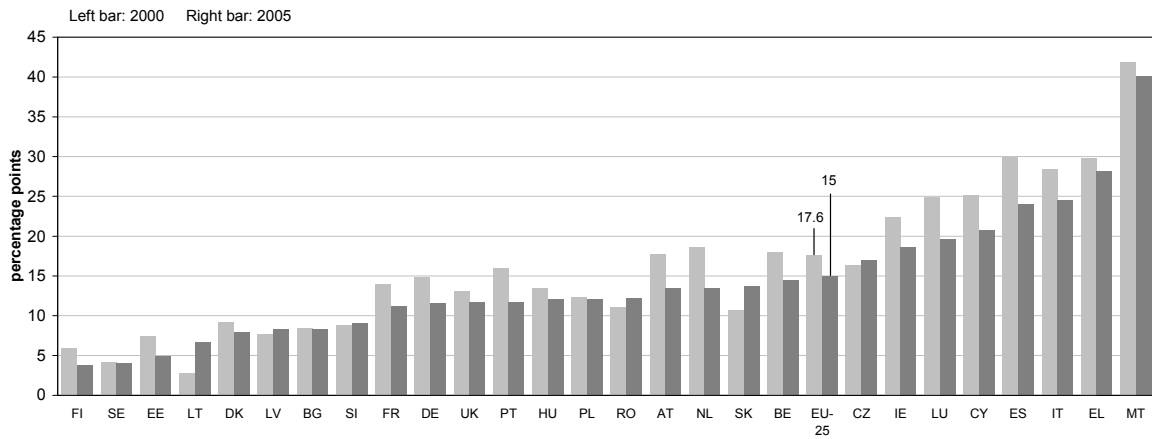
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

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



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

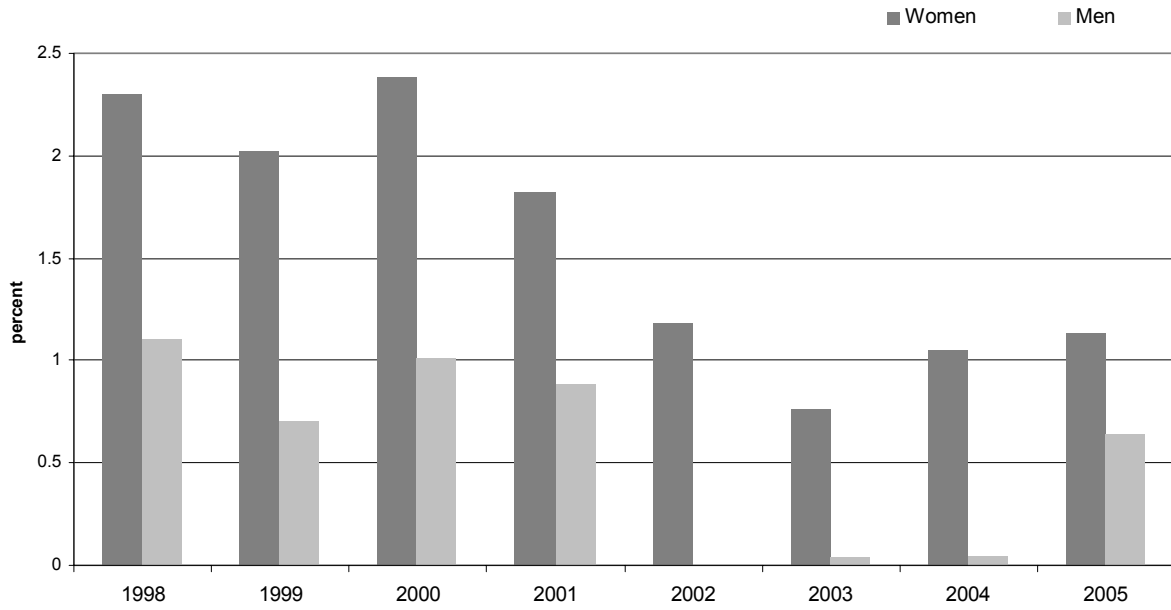
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

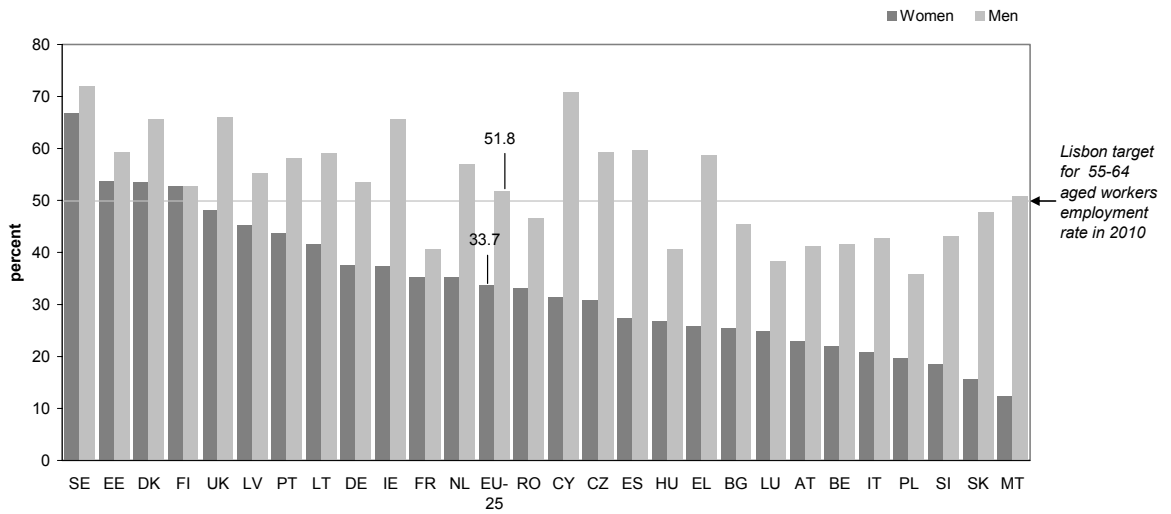
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



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

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

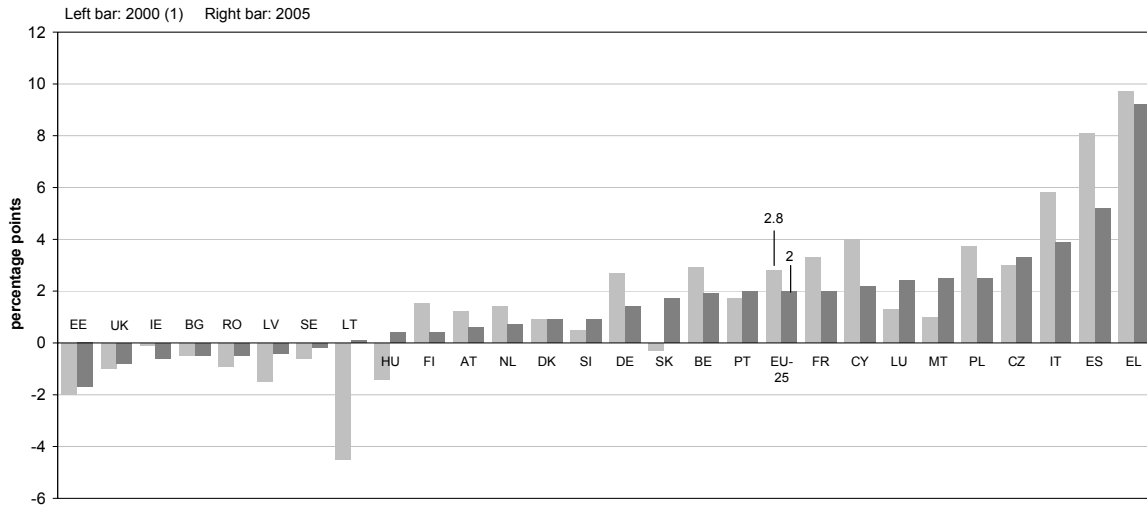


Lisbon target for 55-64 aged workers employment rate in 2010

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

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

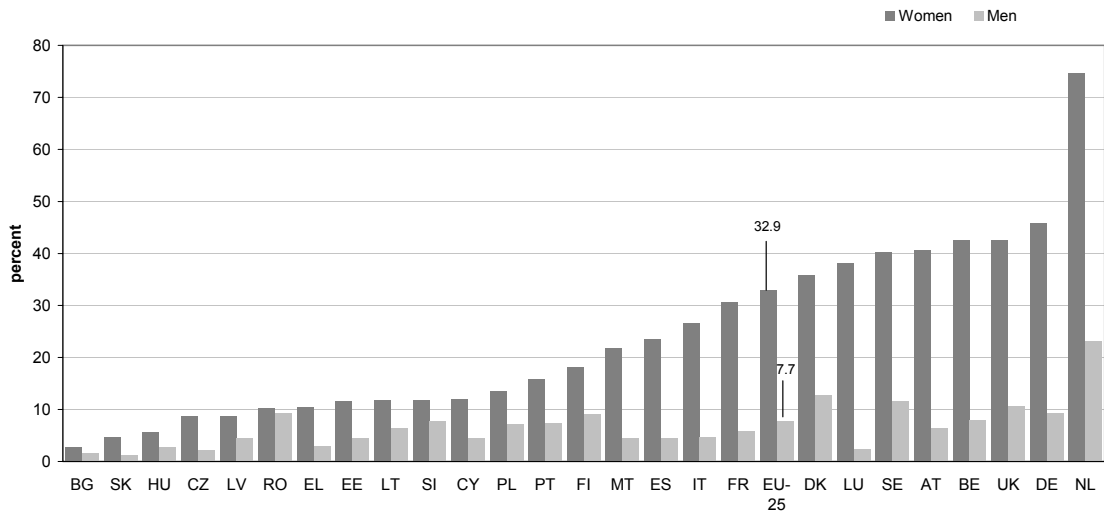
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

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

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

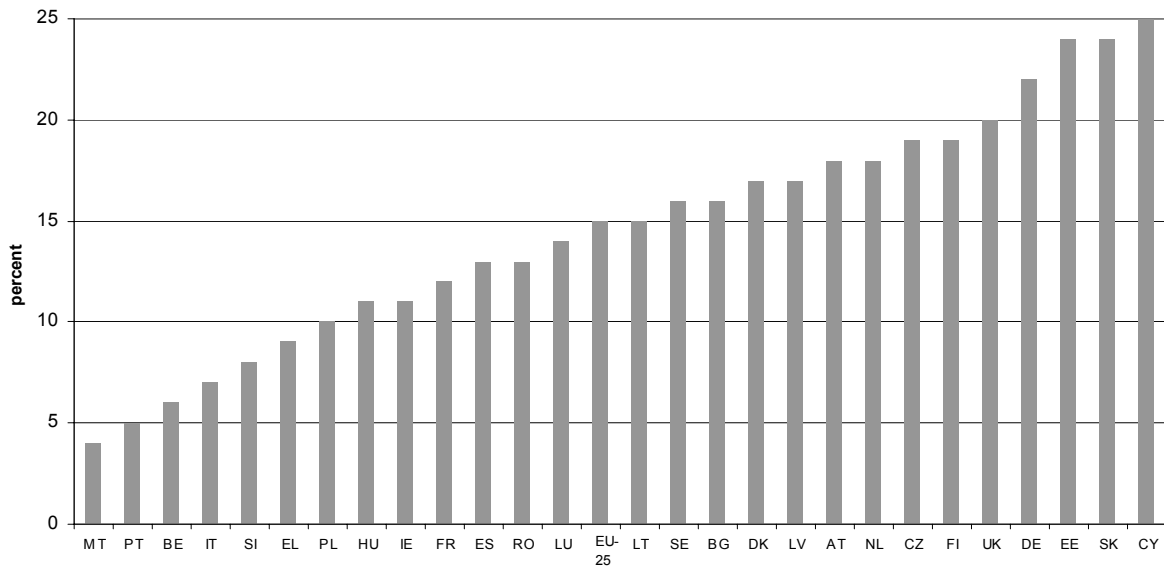


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE : no data

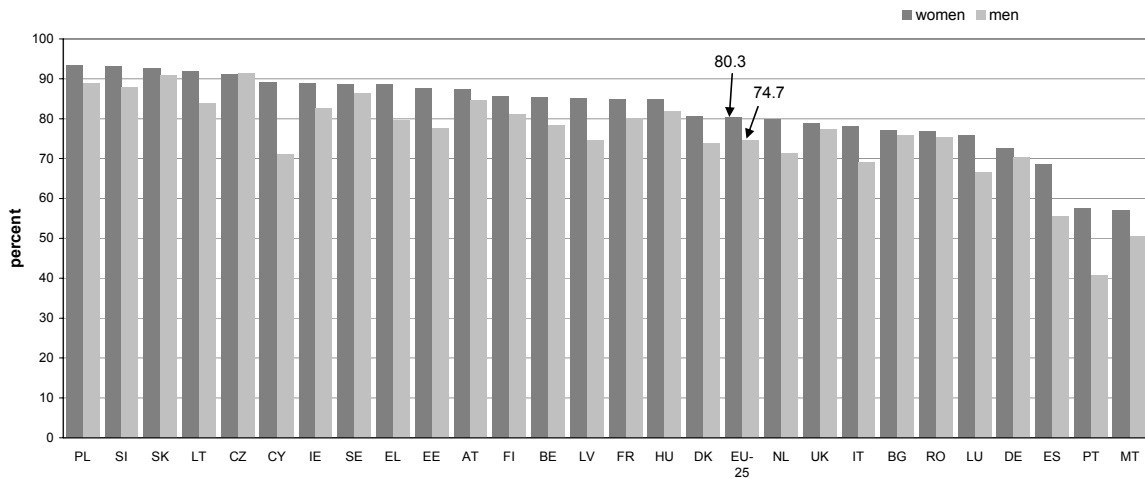
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

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



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

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

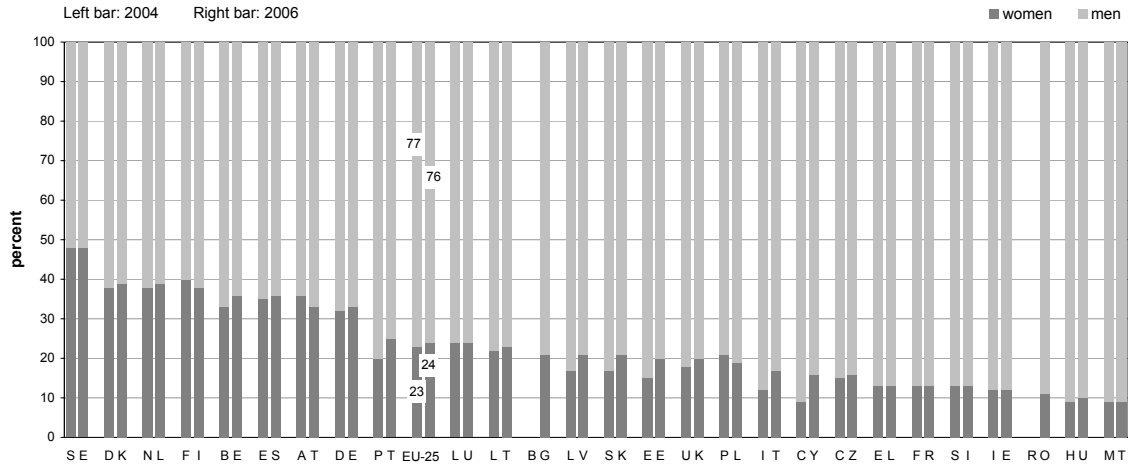


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

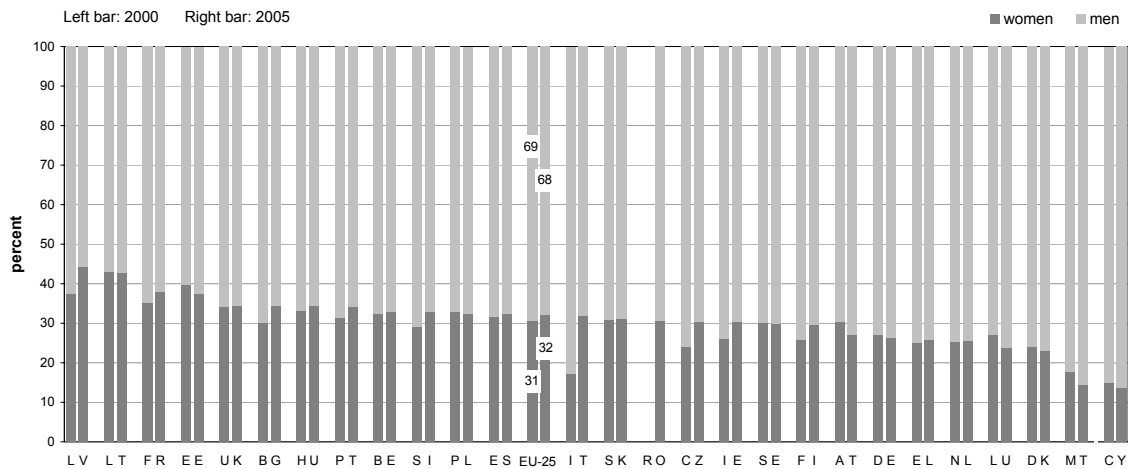
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



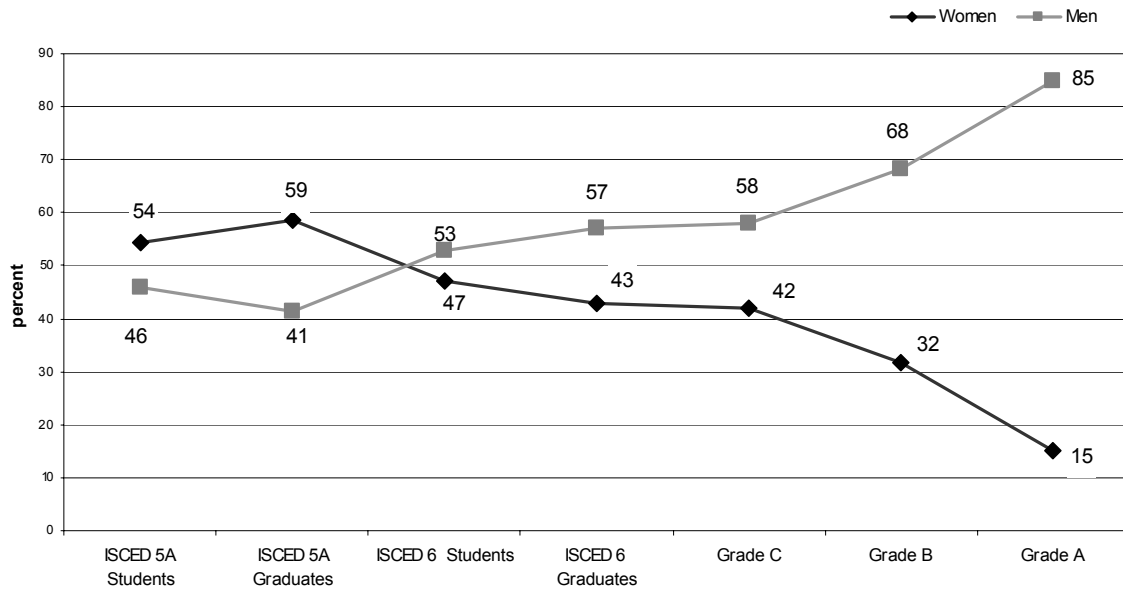
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



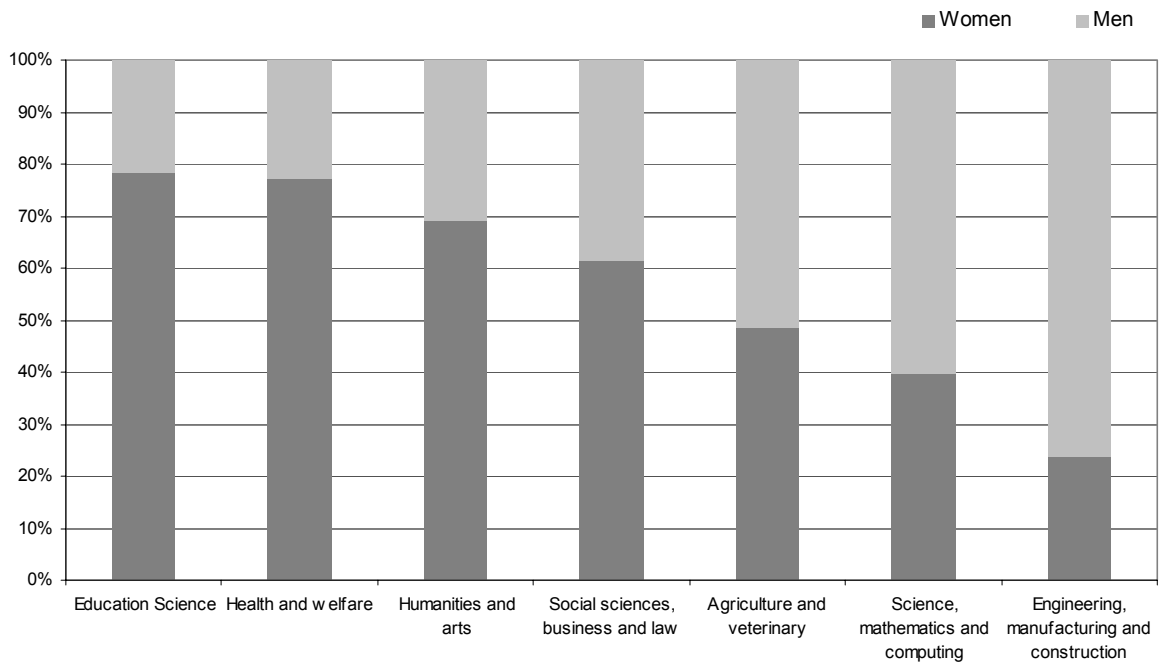
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



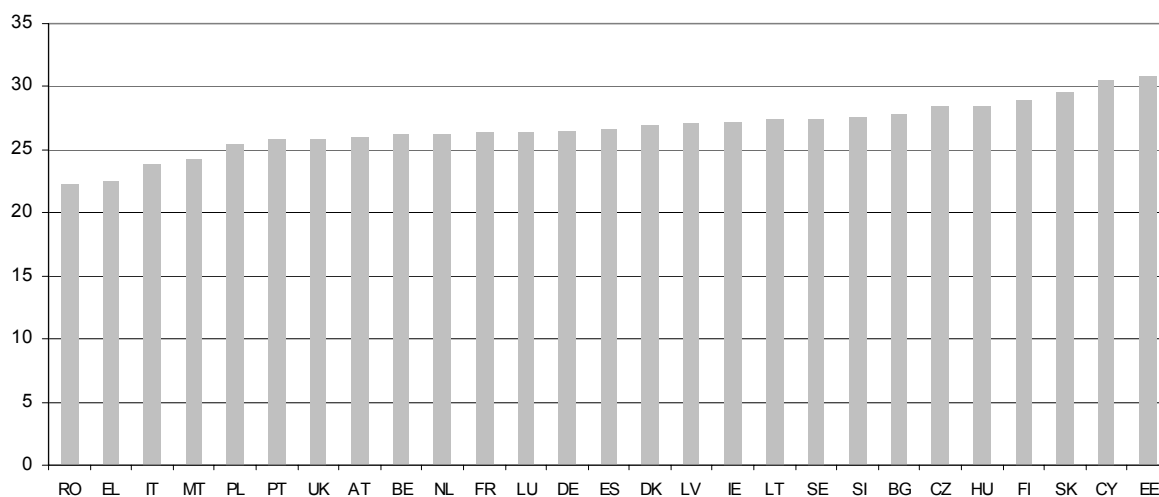
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WiS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary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

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



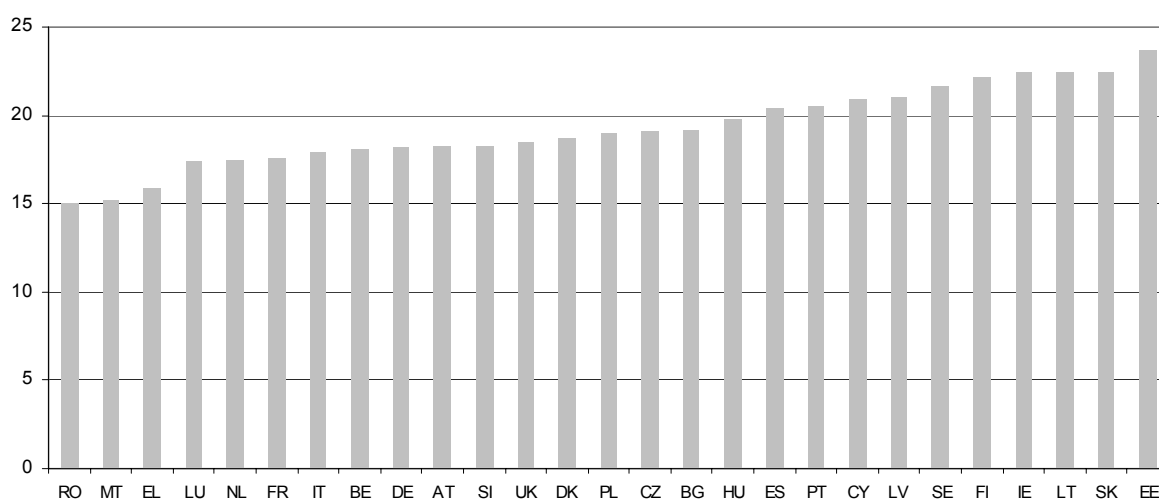
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



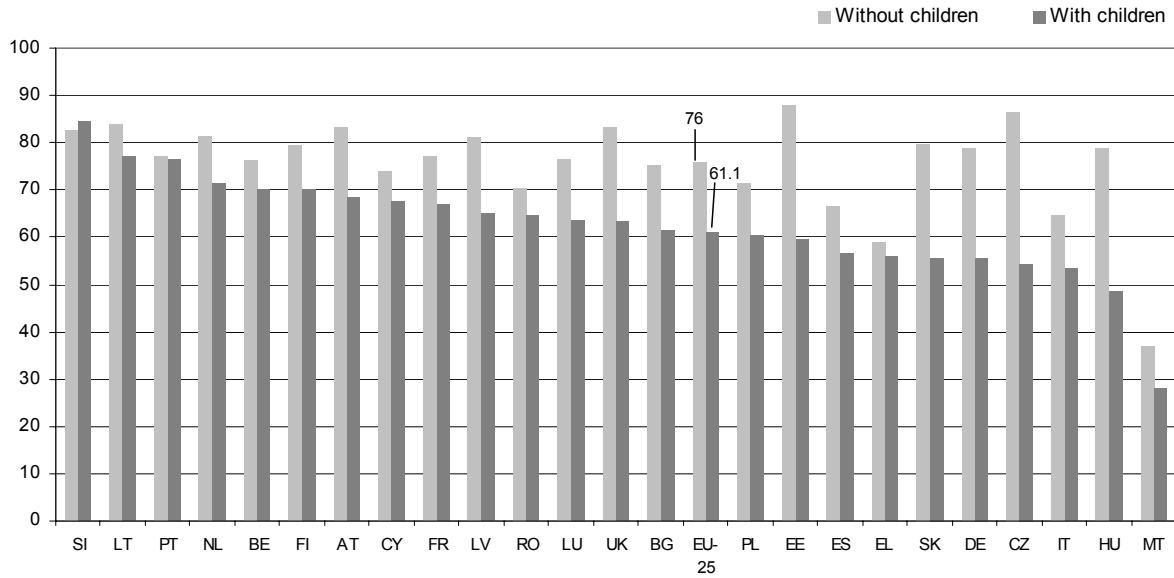
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



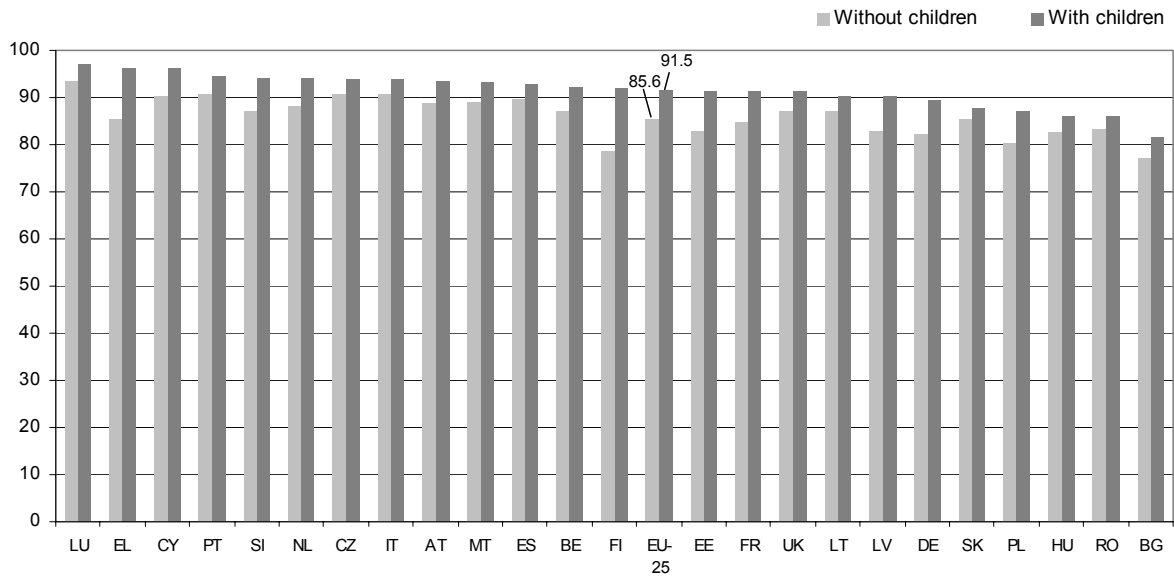
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



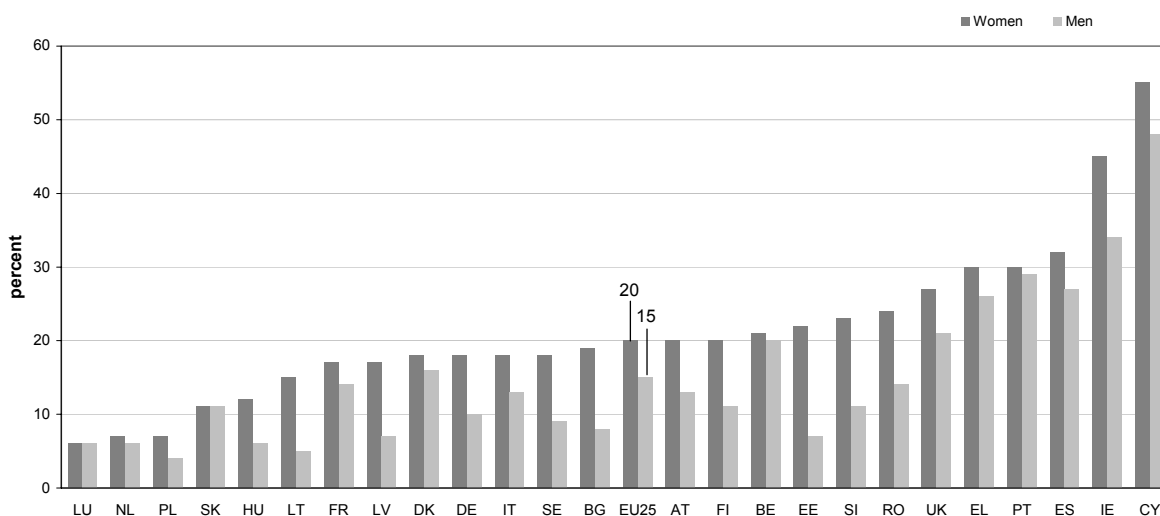
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

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



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

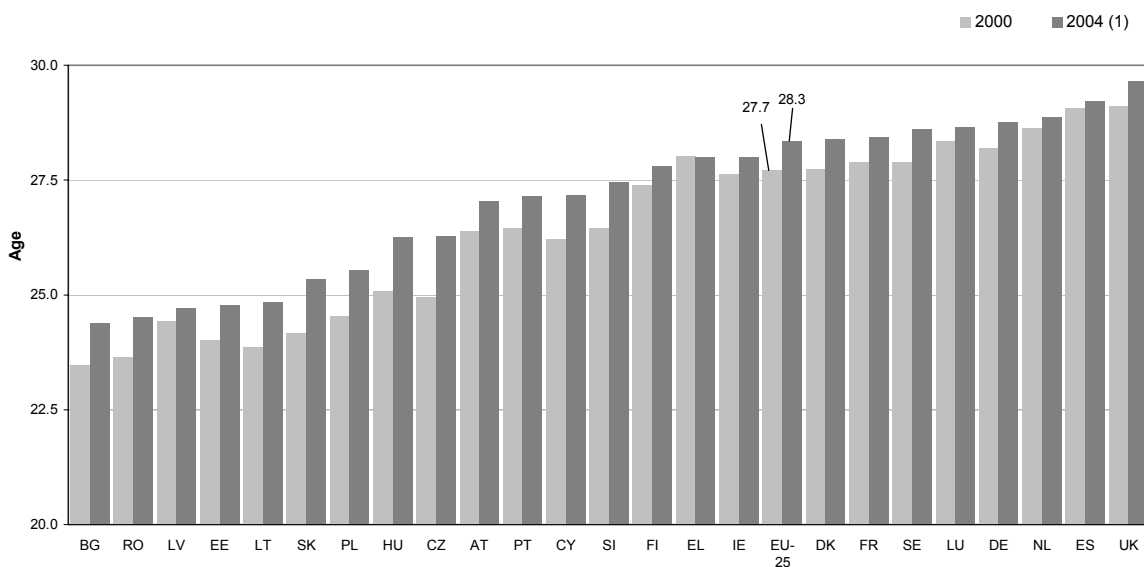
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

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



Source: Eurostat, Demography statistics.

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

Exceptions to the reference years:

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Data for 2004 are not available for BG and RO.

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

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