



BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN 2009

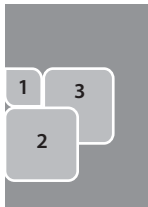


BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN 2009

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Referat G1

Manuskript abgeschlossen im Februar 2009

Dokument erstellt auf der Grundlage von KOM(2009) 77 endgültig endg und SEK(2009) 165. Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.



© 1,3: 123RF

2: Europäische Gemeinschaften

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Gemeinschaften unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Europe Direct soll Ihnen helfen,
Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union
zu finden

Gebührenfreie einheitliche
Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang
zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet,
Server Europa (<http://europa.eu>).

© Europäische Gemeinschaften, 2009
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bibliografische Daten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.
Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2009
ISBN 978-92-79-07960-3
doi 10.2767/65276

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

VORWORT

Jedes Jahr berichtet die Europäische Kommission dem Europäischen Rat über die Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter und stellt die künftigen Herausforderungen und Prioritäten vor. Der Bericht für das Jahr 2009 erscheint nun zu einem Zeitpunkt, zu dem die Bewältigung der Wirtschaftskrise und ihrer Folgen für die Haushalte und die Wirtschaft insgesamt die alles überragende Herausforderung darstellt. Zwangsläufig werden dadurch andere wichtige Bereiche der Politik leichter übersehen als in „normaleren“ Zeiten. Jedoch wissen wir, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine Voraussetzung für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt ist. Wenn wir daraus also langfristig einen Nutzen ziehen wollen, ist es heute wichtiger denn je, in die Gleichstellung der Geschlechter zu investieren.

Weitere Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter werden davon abhängen, ob es gelingt, die Ungleichheiten und die Umstände, die Männer und Frauen daran hindern, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen voll auszuschöpfen, zu beseitigen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt Frauen noch immer vor größere Probleme als Männer. Elternzeitregelungen für beide Elternteile müssen verbessert und die Kinderbetreuungsdienstleistungen ausgeweitet werden, aber die Männer müssen auch einen größeren Anteil der Aufgaben in der Familie übernehmen. 2008 wurde von der Kommission ein verbesserter Mutterschutz sowie eine Verbesserung der Situation selbstständiger oder freiberuflicher Frauen vorgeschlagen. Darüber hinaus haben die europäischen Sozialpartner Verhandlungen über weitere Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen aufgenommen. Allerdings müssen solche Maßnahmen mit einem Mentalitätswechsel und dem Abbau überholter Klischeevorstellungen über die Rollen und Fähigkeiten der beiden Geschlechter einhergehen.

Der Bericht betont die ständige Herausforderung, das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungspositionen und -prozessen zu beseitigen. Männer und Frauen sollten in gemeinsamer Verantwortung die Prioritäten setzen und zu den Entscheidungen kommen, die die Gesellschaft betreffen, in der sie leben und arbeiten. Wenn wir die negativen Auswirkungen der derzeitigen Wirtschaftskrise auf das Leben und die Arbeit der Menschen verringern wollen, müssen die Antworten der Politik die Erfahrungen, das Wissen und die Interessen von Männern und Frauen einbeziehen. Deshalb dürfen wir auch in unseren Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter keinesfalls nachlassen: Ihr Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung ist und bleibt äußerst wichtig.



Vladimír Špidla

*Mitglied der Europäischen Kommission
zuständig für Beschäftigung,
soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit*

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	7
2. Wichtigste Entwicklungen	8
2.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede.....	8
2.2. Politische und legislative Entwicklungen	9
3. Herausforderungen und Orientierungen für die künftige Politik	11
3.1. Förderung einer ausgewogenen Aufteilung privater und familiärer Pflichten unter Frauen und Männern	11
3.2. Bekämpfung von Stereotypen, damit Frauen und Männer ihr Potenzial voll ausschöpfen können	12
3.3. Förderung einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen	12
3.4. Schärfung des Bewusstseins für die Problematik der Geschlechtergleichstellung und Verbesserung des Verständnisses in diesem Bereich	13
4. Fazit	14
Statistical annex	15

1. EINLEITUNG

Auf Ersuchen des Europäischen Rates erstellt die Europäische Kommission jedes Jahr einen Bericht über die Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, in dem sie auch die Herausforderungen und Prioritäten für die Zukunft aufzeigt. 2008 war Halbzeit für die Umsetzung des Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern, der das klare Bekenntnis der Kommission zugunsten der Förderung der Geschlechtergleichstellung verdeutlicht. Die Mitgliedstaaten stellten ihr Engagement durch den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter unter Beweis. Dank gemeinsamer Anstrengungen konnten positive Ergebnisse erzielt werden, vor allem im Bereich der Beschäftigung von Frauen; gleichwohl sind in den meisten anderen Bereichen nur schleppende Fortschritte zu verzeichnen und die Gleichstellung der Geschlechter ist noch längst nicht verwirklicht. Es traten mehr Frauen in den Arbeitsmarkt ein, sodass die Zielvorgaben von Lissabon in Reichweite rücken, aber dieser quantitative Fortschritt (Zielvorgabe: „mehr“ Arbeitsplätze) ging nicht mit einer qualitativen Verbesserung (Zielvorgabe „bessere“ Arbeitsplätze) einher. Nach wie vor gehen mehr Frauen als Männer einer Teilzeitarbeit nach. Sie sind stärker in Jobs und Sektoren mit geringen Qualifikationsvoraussetzungen beschäftigt, werden im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Der vorliegende Bericht wurde in Zeiten eines allgemeinen Konjunkturrückgangs in Zusammenhang mit der Finanzkrise erstellt¹. Um der Konjunkturabkühlung, die sich negativ auf Wachstum und Beschäftigung in der EU auswirkt, zu begegnen, ist es wichtiger denn je, in Humankapital und soziale Infrastrukturen zu investieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen ihr Potenzial voll entfalten können. In der erneuerten Sozialagenda² hat die Kommission ihren Einsatz für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen im Rahmen der Europäischen Strategie für Beschäftigung und Wach-

tum bekräftigt. Die Geschlechtergleichstellung ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg dieser Strategie und spielt eine entscheidende Rolle bei der Reaktion auf den Arbeitskräftemangel und die neuen Qualifikationserfordernisse³. Heutzutage sind nahezu 60 % der Hochschulabsolventen in der EU Frauen, aber der Anteil von Frauen mit einem wissenschaftlichen oder technischen Hochschulabschluss ist nach wie vor niedrig. Es gibt immer noch Hemmnisse, die Frauen daran hindern, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Zugang zu Arbeitsplätzen und Positionen zu finden, die ihrer Qualifikation entsprechen. Eines der Haupthindernisse, die der Erwerbstätigkeit und dem beruflichen Aufstieg von Frauen im Wege stehen, ist die Schwierigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Fortbestehende geschlechtsspezifische Stereotype beeinflussen die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern, was wiederum zu einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts führt. Darüber hinaus dürfte die Wirtschaftskrise die Frauen stärker als die Männer treffen, da Frauen häufiger in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig sind.

In diesem Bericht werden die Herausforderungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und die strategischen Maßnahmen skizziert, die auf den Abbau derjenigen Hindernisse abstellen, die einer uneingeschränkten Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt entgegenstehen. Ferner geht der Bericht auf die Notwendigkeit ein, das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht in Entscheidungsprozessen zu beheben, vor allem da 2009 größere Änderungen in der Zusammensetzung der Entscheidungsstrukturen auf EU-Ebene anstehen, u. a. beim Europäischen Parlament und bei der Kommission. Auch wenn der Konjunkturrückgang den Kontext verändert, so ist es doch wichtig, weiterhin die Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung zu verstärken. Jahrzehntelange gemeinsame Anstrengungen haben nicht nur zu einer Verbesserung der Situation und der Rechte der Frauen geführt, sondern auch die wirtschaftliche und soziale Entwicklung unserer Gesellschaften begünstigt.

1 KOM(2008) 800.

2 KOM(2008) 412.

3 KOM(2008) 868.

2. WICHTIGSTE ENTWICKLUNGEN

2.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist kein Selbstzweck, sondern die Voraussetzung für die Verwirklichung der allgemeinen Ziele der EU – Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt. Eine höhere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt gewährleistet nicht nur deren wirtschaftliche Unabhängigkeit, sondern trägt auch wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme bei. Da Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen mit befristeten Arbeitsverträgen überrepräsentiert sind, werden sie aller Voraussicht nach stärker von den Auswirkungen des Konjunkturrückgangs auf den Arbeitsmarkt betroffen sein. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz bei den arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen weiterhin ausgebaut wird, u. a. im Rahmen der Flexicurity, und dass die Bemühungen zur Beseitigung von Hindernissen für eine uneingeschränkte Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fortgesetzt werden.

Mit einer **Erwerbstätigenquote für Frauen**, die von 51,1 % im Jahr 1997 auf 58,3 % im Jahr 2007 gestiegen ist, wurde das für 2010 gesteckte Lissabon-Ziel von 60 % nahezu erreicht. Allerdings sind zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede zu verzeichnen: die Quoten schwanken zwischen 36,9 % und 73,2 %. Der durchschnittliche Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer wird kleiner: er ging von 17,1 Prozentpunkten im Jahr 2000 auf 14,2 Punkte im Jahr 2007 zurück. Diese geschlechtsspezifische Differenz verdoppelt sich jedoch, wenn man die **Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern, die Kinder unter 12 Jahren betreuen**, vergleicht. So sinkt die Beschäftigungsquote für Frauen mit Kindern um 12,4 Punkte, während sie für Männer mit Kindern um 7,3 Punkte ansteigt: diese Zahlen spiegeln die ungleiche Aufteilung der Betreuungsaufgaben, das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen und den Mangel an Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wider.

2007 waren 31,2 % der Frauen **teilzeitbeschäftigt**, das sind viermal mehr Frauen als Männer. Die Inanspruch-

nahme von Teilzeitarbeit und anderen flexiblen Arbeitsformen mögen Ausdruck persönlicher Präferenzen sein, aber die **ungleiche Aufteilung häuslicher und familiärer Pflichten** veranlasst mehr Frauen als Männer dazu, sich für eine solche Regelung zu entscheiden. Mehr als sechs Millionen Frauen in der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen in der EU geben an, dass sie aus familiären Gründen nicht berufstätig sein oder nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben können⁴.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer ist nicht nur für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung, sondern auch für das Erreichen der Lissabon-Ziele eine Grundvoraussetzung. Damit beide Elternteile Beruf und Familie vereinbaren können, müssen erschwingliche und hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen bereitgestellt werden. Bei der Verwirklichung der sogenannten Barcelona-Ziele⁵, auf die sich die Mitgliedstaaten im Bereich der Kinderbetreuung geeinigt haben, bleibt noch viel zu tun, vor allem was die Betreuung von Kindern unter drei Jahren betrifft. Auch unter dem Gesichtspunkt der demografischen Herausforderungen sind Vereinbarkeitsmaßnahmen wichtig. Die Mitgliedstaaten mit den höchsten Geburtenraten sind derzeit auch diejenigen, die am meisten getan haben, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, und die eine hohe Frauenerwerbsquote aufweisen.

Im **Bildungsbereich** sind ebenfalls Fortschritte zu verzeichnen: 2006 waren in der EU 58,9 % der Hochschulabsolventen Frauen (gegenüber 56,7 % im Jahr 2004). Was die Studienrichtungen betrifft, so gibt es immer noch geschlechtsspezifische Unterschiede: in den Ingenieurwissen- und Computerwissenschaften sind lediglich 18 % bzw. 20 % der Absolventen Frauen, in den Studienrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft und Rechtswissenschaften hingegen beträgt der Anteil der Frauen 60 %. Frauen bleiben bei der Nutzung neuer Technologien nach wie vor hinter den Männern zurück und haben Schwierigkeiten, Zugang zu fachspezifischeren IKT-bezogenen Berufen zu finden.

Der hohe Bildungsgrad von Frauen spiegelt sich nicht direkt in den Positionen wider, die sie auf dem Arbeits-

⁴ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2006.

⁵ Wie der Europäische Rat auf seiner Tagung im März 2002 in Barcelona festgestellt hat, sollten die Mitgliedstaaten „Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.“

markt bekleiden. Frauen sind nach wie vor vorwiegend in „weiblichen“ Sektoren und Berufen tätig, wo sie schlechter eingruppiert sind und geringere Aufstiegsaussichten haben. Bei der **Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufen und Sektoren** hat sich in den Mitgliedstaaten in den letzten Jahren praktisch nichts verändert, was darauf schließen lässt, dass der Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote sich in Sektoren und Berufen vollzogen hat, in denen bereits überwiegend Frauen arbeiten. Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis im Bildungswesen und im Beruf könnte dazu beitragen, dem künftigen Qualifikationsbedarf und den Arbeitsmarktanforderungen zu begegnen.

Eine Folge der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts ist das anhaltende **Lohngefälle** (im Durchschnitt 17,4 % in der EU⁶), das u. a. darauf zurückzuführen ist, dass Frauen vorwiegend in Berufen und Tätigkeiten zu finden sind, die geringes Ansehen genießen und schlechter entlohnt werden. Frauen nehmen in stärkerem Maße Teilzeitregelungen in Anspruch und unterbrechen eher ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen als Männer, was sich negativ auf ihren Lohn, ihren beruflichen Aufstieg und ihre Rentenansprüche auswirkt. Diese Faktoren wirken sich ebenfalls auf das Armutsrisiko aus, insbesondere bei Alleinerziehenden, zumeist Frauen (Armutsgefährdungsquote: 32 %) und bei den über 65-Jährigen (Armutsgefährdungsquote: 21 % – d. h. 5 % mehr als bei Männern). In Zeiten steigender Arbeitslosigkeit sind Frauen ebenfalls stärker gefährdet, da sie häufiger als Männer befristete Arbeitsverträge haben (15 % gegenüber 13,9 %).

Obwohl immer mehr Frauen hochqualifiziert sind und die Erwerbstätigkeitsquote für Frauen steigt, sind sie nach wie vor in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft, insbesondere in den Chefetagen, unterrepräsentiert. Der Anteil **weiblicher Führungskräfte**⁷ ist in den letzten Jahren unverändert geblieben und liegt im Durchschnitt bei 30 %, in den meisten Mitgliedstaaten allerdings darunter. Der Anteil von Frauen, die bei den größten börsennotierten Unternehmen Vorstandsvorsitzende sind, beträgt 3 %, und lediglich eines von 10 Vorstandsmitgliedern ist eine Frau. Die nationalen Zentralbanken in der EU werden ausnahmslos von Männern geführt und nur 16 % der Mitglieder ihrer höchsten

Entscheidungsgremien sind Frauen. Das ist paradox, denn der Anteil weiblicher Studierender in den Studienrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft und Rechtswissenschaften ist höher als der der männlichen Studierenden.

Was die Politik betrifft, so ist in den letzten zehn Jahren zwar in den meisten EU-Mitgliedstaaten eine positive Entwicklung zu verzeichnen gewesen, aber sie geht nur langsam voran und insgesamt gesehen bleiben die Zahlen niedrig. Der durchschnittliche Anteil von **weiblichen Abgeordneten in den nationalen Parlamenten** stieg von 16 % im Jahr 1997 auf 24 % im Jahr 2008, schwankt allerdings zwischen 9 % und 46 %. In elf Mitgliedstaaten liegt er über 30 %, was der Mindestprozentsatz ist, der als notwendig erachtet wird, damit Frauen einen nennenswerten Einfluss auf die Politik nehmen können. In den Regierungen der Mitgliedstaaten beträgt der Anteil von **Frauen, die ein hochrangiges Ministeramt bekleiden**, 25 %, wobei die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten von 0 bis 60 % variieren. In den **Europäischen Institutionen** hat es einige Fortschritte gegeben, aber in den Spitzenpositionen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Lediglich drei von 10 Mitgliedern des Europäischen Parlaments sind Frauen.

2.2. Politische und legislative Entwicklungen

Zu den wichtigsten Initiativen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung gehörte 2008 die Annahme verschiedener Maßnahmen zugunsten einer **besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** durch die Europäische Kommission⁸. Ein Vorschlag betrifft die Änderung der Richtlinie 92/85/EWG über den Mutterschutz⁹. Im Wesentlichen soll der Mutterschaftsurlaub von 14 auf 18 Wochen verlängert werden, in der Regel ohne finanzielle Einbußen. Die Kommission schlug überdies vor, die Bestimmungen der Richtlinie 86/613/EWG¹⁰ strenger zu formulieren, um die Gleichstellung von selbständigen Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern zu verbessern. Ein Bericht der Kommission¹¹ zu den Fortschritten der Mitgliedstaaten beim Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder kommt zum Schluss, dass die meisten Mitgliedstaaten die Barcelona-Ziele bis 2010 nicht erreichen werden.

6 Eurostat, 2007 (nach einer neuen harmonisierten EU-Quelle) – siehe statistischen Anhang in SEK(2009) 165.

7 Geschäftsführerinnen und leitende Angestellte in kleineren Unternehmen.

8 KOM(2008) 635.

9 KOM(2008) 637.

10 KOM(2008) 636.

11 KOM(2008) 638.

Im Anschluss an eine von der Kommission eingeleitete Zweiphasen-Konsultation haben die Sozialpartner **Verhandlungen über Urlaub aus familiären Gründen** (ausgenommen Mutterschaftsurlaub) aufgenommen. Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten im Rahmen der **Europäischen Allianz für Familien** wurde fortgesetzt, die den Mitgliedstaaten auf EU-Ebene eine Plattform für Diskussionen über familienpolitische und Vereinbarkeitsfragen bietet. Die meisten Mitgliedstaaten haben erkannt, wie wichtig Vereinbarkeitsmaßnahmen angesichts der wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen sind. Verschiedene Maßnahmen wurden ergriffen; so wurden u. a. bessere Urlaubsregelungen insbesondere für Väter eingeführt (Schweden, Deutschland, Griechenland, Litauen und Spanien), Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Rolle der Väter durchgeführt (Slowenien) und das Kinderbetreuungsangebot erweitert (Deutschland, Vereinigtes Königreich und Niederlande).

Die Kommission hat weiterhin auf EU-Ebene vergleichbare Daten über Frauen und Männer in Entscheidungspositionen erhoben. Laut einem aktuellen Bericht sind trotz einiger positiver Entwicklungen Frauen auf allen Entscheidungsebenen noch immer unterrepräsentiert¹². Einige Mitgliedstaaten haben Maßnahmen zur Förderung eines angemessenen Geschlechtergleichgewichts in Führungspositionen durchgeführt (z. B. Spanien, Finnland, Frankreich, Portugal, Österreich, Dänemark, Polen und Zypern). 2008 wurde ein **europäisches Netzwerk für Frauen in Entscheidungspositionen in Politik und Wirtschaft** gegründet, das als Plattform für den Austausch vorbildlicher Verfahren zwischen bestehenden Netzen auf EU-Ebene dienen soll.

Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungsprozessen war im Kontext der Folgemaßnahmen zur Pekingener Aktionsplattform eine der Prioritäten des slowenischen Vorsitzes. Im Juni 2008 nahm der Rat Schlussfolgerungen über Frauen in politischen Entscheidungsprozessen und zum Abbau von **Geschlechterstereotypen** in der Gesellschaft an: es war dies eines der Schwerpunktthemen des gemeinsamen Programms des Dreivorsitzes (Deutschland, Portugal und Slowenien). Ende 2007 brachte die Kommission eine Schulungs- und Sensibilisierungsinitiative auf den Weg, die darauf abstellt, die Unternehmen, vor allem Klein- und

Mittelbetriebe, über die Vorteile der Bekämpfung von Rollenklischees zu informieren. Außerdem führt sie eine Kampagne durch, um junge Mädchen für IKT-bezogene Berufe zu interessieren und Frauen in diesen Berufen zu halten.

Die EU-Rechtsvorschriften zur **Gleichbehandlung** von Frauen und Männern tragen ebenfalls zu Fortschritten in diesem Bereich bei. 2008 verfolgte die Kommission aufmerksam die Umsetzung der Richtlinien 2002/73/EG¹³ und 2004/113/EG¹⁴ und unternahm die erforderlichen Schritte, um zu prüfen, ob die beiden Richtlinien in den Mitgliedstaaten fristgerecht und ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt wurden. Wegen nicht ordnungsgemäßer Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG leitete sie gegen verschiedene Mitgliedstaaten ein Vertragsverletzungsverfahren ein; 20 Verfahren laufen noch. Gegen zwölf Mitgliedstaaten wurde wegen nicht erfolgter Mitteilung der nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet; sieben Verfahren waren Ende 2008 noch nicht abgeschlossen.

Des Weiteren prüft die Kommission entsprechend ihrer Mitteilung von 2007¹⁵ derzeit, ob die bestehenden EU-Rechtsvorschriften über **gleiches Entgelt** zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden angemessen sind; außerdem hat sie eine Kampagne auf den Weg gebracht, um das Bewusstsein für die Problematik der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu schärfen. Verschiedene Mitgliedstaaten haben gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ergriffen, etwa das Vereinigte Königreich (Gleichstellungspflicht für öffentliche Behörden und Ausschuss „Frauen und Arbeit“), Frankreich (Einbeziehung in die Tarifverhandlungen auf Ebene der Sozialpartner), Finnland (nationale Strategie für gleiche Entlohnung), Schweden (für Unternehmen mit mehr als neun Beschäftigten zwingend vorgeschriebener Jahresaktionsplan für gleiches Entgelt) und Belgien (Jahresbericht und Einführung von gleichstellungsgerechten Arbeitsbewertungssystemen).

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen wird derzeit errichtet. Sobald es seine Tätigkeit aufgenommen hat, wird es die Institutionen der Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten fachgerecht unterstützen.

12 http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_de.pdf.

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

14 Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

15 KOM(2007) 424.

3. HERAUSFORDERUNGEN UND ORIENTIERUNGEN FÜR DIE KÜNFTIGE POLITIK

Die wichtigste Herausforderung besteht darin, wirksame und nachhaltige Antworten auf den Konjunkturrückgang zu finden und die zahlreichen kurz- und langfristigen Folgen, auch auf dem Arbeitsmarkt, abzufedern. Seit Einführung der Lissabon-Strategie ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in der EU eine der wichtigsten Antriebskräfte des Arbeitsmarkts. Folglich muss der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Bewältigung dieser Herausforderungen Rechnung getragen werden, vor allem da Frauen und Männer unterschiedlich betroffen sein können. Gleichstellungsmaßnahmen haben sich als wirksame Reaktion auf die Herausforderungen erwiesen; daher sollten die Mitgliedstaaten weiterhin eine bessere Nutzung der Fähigkeiten und Ressourcen von Frauen und Männern fördern und die geschlechtsspezifische Dimension von Flexicurity-Strategien stärken.

Die anhaltenden geschlechtsspezifischen Diskrepanzen verdeutlichen, wie wichtig es ist, die Barrieren für die volle Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und gegen tiefverwurzelte geschlechtsspezifische Stereotype anzugehen, die das Verständnis der Rolle von Mann und Frau in der Gesellschaft prägen und das Ungleichgewicht der Geschlechter in puncto bezahlter und unbezahlter Arbeit bedingen. Die ungleiche Verteilung der familiären Pflichten kann Frauen dazu veranlassen, sich häufiger für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen oder die Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit zu entscheiden, und kann sich deshalb negativ auf ihren beruflichen Aufstieg, ihr Einkommen, ihre Rentenansprüche und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirken. Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen müssen daher von einem integrativen Ansatz ausgehen, der Strategien zum Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für Frauen und Männer beinhaltet.

Neben sichtbaren und unsichtbaren diskriminierenden Praktiken und Strukturen hemmen geschlechts-

spezifische Stereotype und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten auch den Aufstieg von Frauen in Verantwortungs- und Entscheidungspositionen. Maßnahmen zur Förderung einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen müssen folglich breitgefächert sein und das Problem an den Wurzeln packen. In der Folge wird erläutert, wo Handlungsbedarf besteht.

3.1. Förderung einer ausgewogenen Aufteilung privater und familiärer Pflichten unter Frauen und Männern

Vereinbarkeitsmaßnahmen sind unabdingbar, um den langfristigen wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen zu begegnen, und sollten verstärkt werden, um das Wachstum anzukurbeln. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt voraus, dass die Zeit, die Frauen und Männer für bezahlte und unbezahlte Arbeit aufbringen, gerechter aufgeteilt wird. Frauen werden zeitlich stärker durch Haushalts- und Familienpflichten beansprucht als Männer. Vereinbarkeitsmaßnahmen müssen sich auch an die Männer richten, denn die Förderung der Geschlechtergleichstellung steht für Änderungen und Chancen für beide, Mann und Frau.

- Der Ausbau erschwinglicher, leicht zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungsdienste für Kinder und andere Familienangehörige wird es mehr Frauen ermöglichen, berufstätig zu werden und zu bleiben, und sowohl Frauen als auch Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Das Potenzial der Strukturfonds und des ELER¹⁶ sollte zur Finanzierung hochwertiger Dienste voll ausgeschöpft werden.
- Vereinbarkeitsmaßnahmen müssen sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit für persönliche Entscheidungen in Bezug auf flexible Arbeits- und Urlaubsregelungen einräumen. Durch Maßnahmen wie etwa Vaterschaftsurlaub können Männer ermutigt werden, sich die Kindererziehung und sonstigen Betreuungsaufgaben gleichberechtigt mit den Frauen zu teilen.

¹⁶ Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums.

- Vereinbarkeitsmaßnahmen sind am Arbeitsplatz auf allen Ebenen umzusetzen, damit eine ausgewogenere Zeitaufteilung für beide Geschlechter zur Regel wird und damit sich die Einstellung durchsetzen kann, dass Frauen und Männer Beruf und Familie miteinander in Einklang bringen müssen.
- Die Vorschläge zur Überprüfung der beiden Richtlinien¹⁷ über Mutterschaftsurlaub und über die Rechte selbständig erwerbstätiger Frauen müssen zügig vom Gesetzgeber angenommen werden. Sie stellen einen konkreten Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in der EU dar.

3.2. Bekämpfung von Stereotypen, damit Frauen und Männer ihr Potenzial voll ausschöpfen können

Geschlechterstereotype sind kulturell und sozial bedingte Einstellungen zu Rollen und Aufgaben, die traditionell als „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Sie können die Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern in Bezug auf Studium und Arbeitsplatz einschränken und zu einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts führen. Sie bedingen eine ungleiche Aufteilung der Arbeitszeit, des Einkommens und der familiären Pflichten zwischen Frau und Mann. Ferner hemmen die Rollenklischees den beruflichen Aufstieg und die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen. Will man gegen die Geschlechterstereotype angehen, gilt es daher, die zugrundeliegende Ursache der nach wie vor vorhandenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu beseitigen.

- Kinder und Jugendliche brauchen stereotypenfreie Rollenbilder von Frau und Mann in der Gesellschaft. Diskriminierende Verhaltensweisen und Einstellungen sind aus Schulbüchern, aus pädagogischen Konzepten, im Unterricht und bei der Berufsorientierung zu verbannen.
- Durch Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz können geschlechtsspezifische Vorurteile abgebaut und somit stereotype Arbeitskulturen in Bezug auf die Rolle und die Fähigkeiten von Frauen

und Männern und insbesondere die Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen verändert werden.

- Die Medien und auch die Werbebranche sollten angehalten werden, stereotypenfreie Bilder und Inhalte zu vermitteln, insbesondere in Zusammenhang mit Frauen in Führungspositionen.

3.3. Förderung einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen

Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist ein demokratisches und wirtschaftliches Gebot. In der derzeitigen Wirtschaftslage ist es wichtiger denn je, alle Talente zu mobilisieren. Wir können es uns nicht leisten, wegen überholter Vorstellungen hinsichtlich der Rolle und Führungskompetenz von Frauen und Männern Fähigkeiten und Produktionspotenzial zu vergeuden. Untersuchungen¹⁸ belegen eine positive Relation zwischen der Besetzung von Managementposten durch Frauen und finanzieller und organisatorischer Leistungsfähigkeit. Investitionen zugunsten eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern im Geschäftsleben und im Management kann die Führungsstrukturen und die Rentabilität der Unternehmen verbessern.

- Für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen bedarf es eines entschlosseneren Engagements und einer stärkeren Partnerschaft auf allen Ebenen: gefordert sind die Regierungen, regionalen und lokalen Behörden, politischen Parteien, Sozialpartner, Unternehmensleitungen, Human-Ressourcen-Teams, NRO, Bildungseinrichtungen, Medien, Frauen und Männer.
- Eine ausgewogenere Beteiligung an Entscheidungsprozessen setzt spezifische Strategien und wirksame Maßnahmen voraus, u. a. – sofern angebracht – positive Aktionen, Gleichstellungspläne, Mentoring und gezielte Schulungsmaßnahmen. Stellenbesetzungen, Einstellungen, Stellen- und Kompetenzevaluierungen, Vergütungen und Beförderungen sollten ausnahms-

¹⁷ Siehe Fußnoten 9 und 10.

¹⁸ Etwa Bericht „Women Matter“, Mc Kinsey (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

los transparent und geschlechtsneutral sein. Ein systematisches Vorgehen ist wichtig, um Diskriminierungen sowie Mobbing und sexuelle Belästigung zu bekämpfen.

- Die Erhebung, Analyse und Verbreitung von auf EU-Ebene vorhandenen vergleichbaren und nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten sind zu verbessern, um die Überwachung der Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsprozessen zu unterstützen. Es sind quantitative und qualitative Studien erforderlich, die über die Ergebnisse der von den Mitgliedstaaten durchgeführten Strategien Aufschluss geben, u. a. über positive Maßnahmen, wie Quotenregelungen. Der Austausch und die Verbreitung bewährter Verfahren sollten gefördert werden, wie etwa die Entwicklung von Netzen von Frauen in Führungspositionen.
- Die Wahlsysteme wirken sich auf Beteiligung und Vertretung der Frauen aus. Die politischen Parteien, das Europäische Parlament und die Parlamente der Mitgliedstaaten sollten ermutigt werden, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Beteiligung von Frauen zu erhöhen und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf den Wahllisten und bei der Besetzung öffentlicher Ämter zu fördern.

erhöht und die Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen der Gesellschaft sichtbarer und verständlicher werden.

- Das Gender-Mainstreaming ist durch intensivere Schulung und den Ausbau der Kompetenz der in die Entscheidungsfindung eingebundenen Personen zu festigen, mit dem Ziel, dieses Instrument effizienter einzusetzen, damit der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Strategien und Aktionen berücksichtigt wird.
- Die Entwicklung von auf vorhandenen Daten basierenden geschlechtsspezifischen Statistiken und Indikatoren sowie die Einbeziehung des Aspekts der Gleichstellung der Geschlechter bei der Analyse und Überwachung der Aktionen sollen den Kompetenzausbau unterstützen.
- Eine Verbesserung der Kenntnis und des Verständnisses von Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen der Gesellschaft soll zur Bewusstseinsbildung bei den Stakeholdern und der Öffentlichkeit beitragen.

3.4. Schärfung des Bewusstseins für die Problematik der Geschlechtergleichstellung und Verbesserung des Verständnisses in diesem Bereich

Das politische Engagement zugunsten der Geschlechtergleichstellung ist zwar in den letzten Jahren sowohl auf EU-Ebene als auch in den Mitgliedstaaten größer geworden, aber es muss nun in allen Mitgliedstaaten seinen Niederschlag in konkreten Aktionen und Entwicklungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung finden. Voraussetzung hierfür ist, dass alle Akteure die Ursachen der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sowie die Mechanismen und Instrumente für ihre Beseitigung kennen und verstehen. Angemessene Ressourcen und Strukturen sind unabdingbar und die Gender-Mainstreaming-Kompetenzen müssen verbessert werden. Durch verstärkte und bessere Kommunikation sollen das Problembewusstsein

4. FAZIT

Der vorliegenden Bericht enthält eine Beschreibung der wesentlichen Fortschritte, die im Jahr 2008 auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt wurden, sowie der künftigen Herausforderungen. In diesem Zusammenhang sind folgende Punkte hervorzuheben:

- die Bedeutung einer Verstärkung der positiven Ergebnisse durch das politische Bekenntnis zur Geschlechtergleichstellung sowie der Gewährleistung der grundlegenden Prinzipien und Rechte für alle Bürgerinnen und Bürger durch eine ordnungsgemäße Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften, namentlich der Richtlinie 2002/73/EG über die Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung, der Richtlinie 2004/113/EG über die Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie der Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung von sieben Gleichbehandlungsrichtlinien)¹⁹;
- die beiden Vorschläge zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG über den Mutterschutz und der Richtlinie 86/613/EWG über selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner;

- die von den Sozialpartnern aufgenommenen Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung über Urlaub aus familiären Gründen;
- die Fortsetzung der Anstrengungen im Hinblick auf die Erreichung der Barcelona-Zielvorgaben für die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen und den Ausbau sonstiger Angebote, die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren;
- Unterstützung für die aktive Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern bei den Wahlen zum Europäischen Parlament 2009 und die Ernennung von Frauen auf politische Spitzenpositionen in den EU-Institutionen;

In Anbetracht des Beitrags, den die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Förderung des Wachstums, der Beschäftigung und des sozialen Zusammenhalts leisten kann, ersucht die Kommission den Europäischen Rat, die Mitgliedstaaten aufzufordern, unverzüglich auf die in diesem Bericht beschriebenen Herausforderungen zu reagieren, indem sie die geschlechtsspezifische Dimension in partnerschaftlichem Zusammenwirken mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft in alle Politikfelder integrieren.

¹⁹ Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

STATISTICAL ANNEX

This statistical annex provides an overview of the situation of women and men in the EU (for the last year available and also compared to the past) and remaining gender gaps in various fields such as the labour market, education and work-life balance. Most of these indicators have already been presented in previous reports, to aid follow-up from one year to another.

Employment and unemployment rates

Over the last few years, female employment has increased regularly, at a rate that was consistently higher than for men. The female employment rate, at 58.3% in 2007, is very close to the 2010 Lisbon objective of 60%. It rose by almost 4 percentage points (p.p.) between 2002 and 2007, from 54.4% to 58.3%, whereas over the same period the employment rate of men increased by only 2.2 p.p., from 70.3% to 72.5%. As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 15.9 p.p. in 2002 to 14.2 p.p. in 2007. At national level, significant differences exist across the EU: in three Member States (Malta, Italy and Greece) less than half of working-age women are in employment, whereas this proportion is above 70% in Denmark (73.2%) and Sweden (71.8%). 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 2007, it was on average 17.9 p.p., down from 19.3 p.p. in 2002 due to the strong increase of the employment rate of women over 55, from 29.1% in 2002 to 36% in 2007. Unemployment rates of women have therefore fallen from 9.7% in 2002 to 7.8% and the gap between women's and men's unemployment rates is close to 1 p.p. This gap has been decreasing, especially in countries where it was the highest five years earlier (Spain, Italy, Greece, Malta and France), quite independently from their relative cyclical positions. By contrast, the gap has increased by at least 1.5 percentage points in Latvia, Bulgaria and Slovakia.

Part-time work

The increased participation of women in the labour market is largely characterised by a high proportion

of part-time work. In 2007, the percentage of women employees working part-time was 31.2% in the EU-27 while the corresponding figure for men was 7.7%. The share of female part-timers exceeded 30% in France, Ireland, Denmark and Luxembourg and 40% in Sweden, Belgium, Austria, United Kingdom and Germany and even reached 75% in the Netherlands. In those countries part-time work is more gender-balanced in Denmark and Sweden than in Austria, Germany, Belgium or Luxembourg. The share of part-timers among female workers (as among male workers) was very low in Bulgaria, Slovakia and Hungary.

Work-life balance, childcare services and sharing of domestic and family work

Parenthood has a significant long-term effect on women's participation in the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2007, the employment rate for women aged 25-49 was 65.5% when they had children under 12, compared with 77.9% when they did not, a negative difference of 12.4 p.p. Interestingly, men with children under 12 had a significantly higher employment rate than those without, 91.7% compared with 84.4%, a positive difference of 7.3 p.p. In Germany, United Kingdom, Estonia, Malta and Ireland, the negative impact of parenthood on female employment is higher than 15 p.p. and higher than 20 p.p. in Slovakia, Hungary and Czech Republic.

An important factor impacting on the parents' (and especially the mother's) opportunity to participate in the labour market is the availability of childcare services for children under 3. In 2006, only five Member States (Denmark, the Netherlands, Sweden, Belgium and Spain) had exceeded the Barcelona objective of a 33% coverage rate, while five others (Portugal, United Kingdom, France, Luxembourg and Slovenia) were approaching this target. In most of the other countries, much still needs to be done to meet the demand for childcare facilities, especially in eight Member States (Greece, Hungary, Malta, Slovakia, Lithuania, Austria, Czech Republic and Poland) that showed a coverage rate of 10% or less. In addition, attendance hours vary widely from one country to another, and in numerous countries a particularly high proportion of childcare facilities operate on a part-time basis only.

Gender distribution of time devoted to paid work vs unpaid domestic and family work is a crucial indicator of gender equality in a society. It appears that working women are still spending, on average, more time than working men in domestic and family work in all Member States while the opposite is true for paid employment. In addition, it appears that working women have on average more 'constrained time' (sum of hours spent in paid work and in unpaid domestic and family work) than working men. Countries displaying the more balanced distribution of hours spent in domestic and family work are Sweden, Denmark and Finland (with a difference of around 10 hours per week) while in Italy and Cyprus, this difference is higher than 23 hours per week. Both gender differences (in paid employment and in unpaid domestic and family work) would have been even more pronounced if the survey used (Fourth European Working conditions survey) had included non-working persons.

At-risk-of-poverty rate for older people

The disadvantaged position of women on the labour market increases the risk that they will be exposed to poverty. This was particularly true for those aged over 65, amongst whom the proportion living in households at risk of poverty (i.e. having an income below the threshold set at 60% of the national median income) was significantly higher for women than for men in EU-25 in 2006 (21% compared with 16%). This was a pattern in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in five countries: Slovenia, Bulgaria, Estonia, Lithuania and Latvia but is zero in Luxembourg and Portugal, and negative in the Netherlands and Malta.

Education, fields of study and gender segregation of the labour market

While the average educational attainment of women and men is now similar over the entire working-age class, young women (20-24) record a higher educational attainment than men in all Member States. On average, 80.8% of young women (20-24) reached at least upper secondary school in the EU in 2007, against only 75.4% of 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 computing, engineering and physics.

Women represent around 60% of tertiary graduates in law and in business and administration and are highly over-represented in the following fields of study: journalism and information; humanities; health and welfare; education science.

The choice of study fields certainly impacts on the gender segregation of the labour market, as regards both occupations and economic sectors. Estonia, Slovakia, Latvia, Finland, and Bulgaria face high segregation in occupations, whilst segregation in sectors is highest in Estonia, Latvia, Lithuania, Ireland, Slovakia and Finland. Consequently there is an under-representation of women in some private sectors that are crucial for economic growth. Moreover, it is expected that in the medium run, skill and labour shortages will affect mixed occupations less than male- or female-dominated occupations, which adds to the need for a more balanced distribution of occupations.

Gender pay gap

As a result of all above mentioned gender inequalities on the labour market, there is a persisting gender pay gap in the EU. The gender pay gap (defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings) is estimated in 2007 at 17.4% on average in the EU. It exceeds 25% in two countries (Estonia and Austria) and 20% in seven countries (Slovakia, the Netherlands, Czech Republic, Cyprus, Germany, United Kingdom and Greece). However, it is below 10% in Italy, Malta, Poland, Slovenia and Belgium.

Following the communication adopted by the Commission in 2007²⁰, Eurostat, in collaboration with Member States, improved the methodology used to calculate the gender pay gap in the EU. Instead of a mix of various national sources, it is now an EU harmonised source (Structure of Earnings Survey) which is used, with the support of comparable national sources for the yearly estimates. It is to be noted that the apparent increase (from 15% in 2004, 2005 and 2006 with the old methodology to 17.4% in 2007 with the new one) does not correspond to a real increase of the indicator and is the result of the change in methodology.

²⁰ COM(2007) 424 final - 'Tackling the pay gap between women and men'.

Decision-making

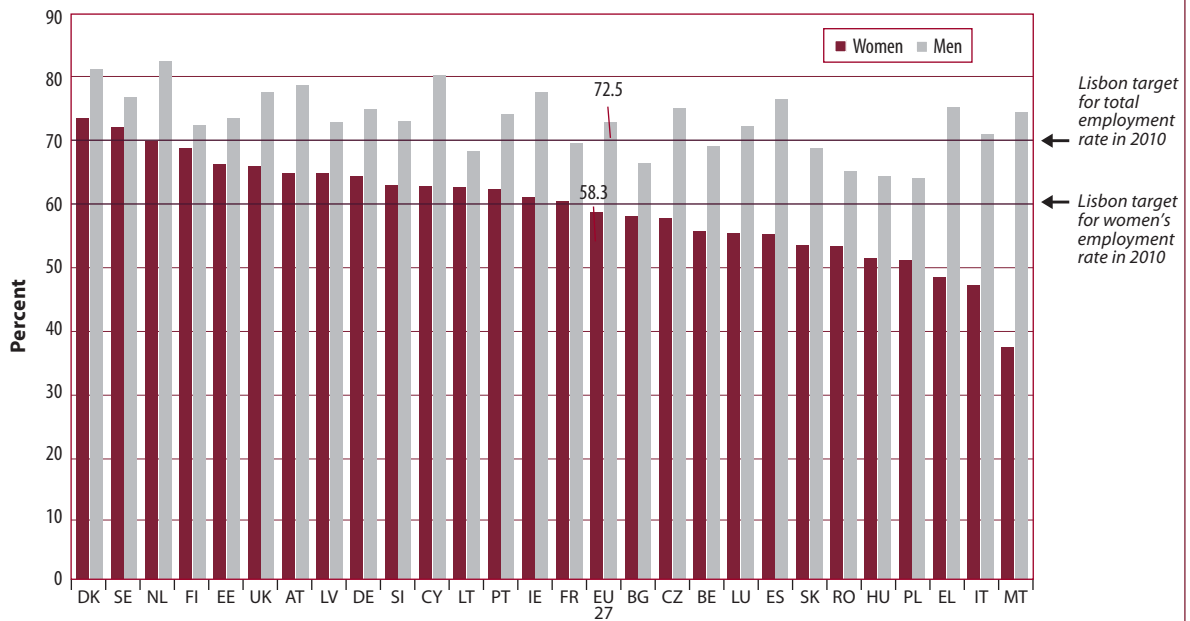
The average number of female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2008, one p.p. higher than in 2004. The percentage is above 35% in Spain, Belgium, Denmark and the Netherlands and above 40% in Finland and Sweden. However, it was below 15% in Ireland, Slovenia and Hungary and did not exceed 10% in Malta and Romania.

Among senior ministers of national governments (i.e. ministers with a seat in the cabinet), the share of women increased quite substantially from 22% in 2005 to 26% in 2008. Moreover, the increase was higher than 10 p.p. in Poland, Finland and Italy and higher than 15 p.p. in France and Belgium.

In the economic field, women represent on average almost one-third of leaders of businesses in the EU, but in most countries the share is lower than that. It is below 25% in Luxembourg, Ireland, Finland, Malta and Cyprus but above 35% in Spain, Italy, Poland and France.

As regards female membership of the boards ('highest decision-making body') of the largest publicly quoted companies, the situation is markedly different. Women represent on average only 11% of these board members at EU level. The percentage only exceeds 20% in Finland and Sweden; it is below 5% in Malta, Italy, Cyprus, Luxembourg and Portugal.

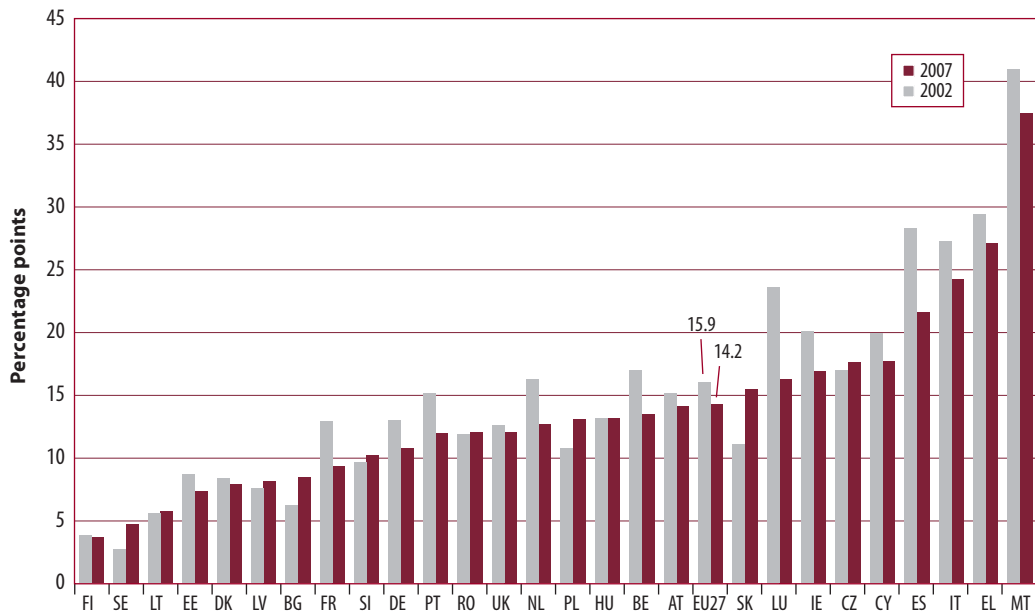
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 2007



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

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2002 and 2007

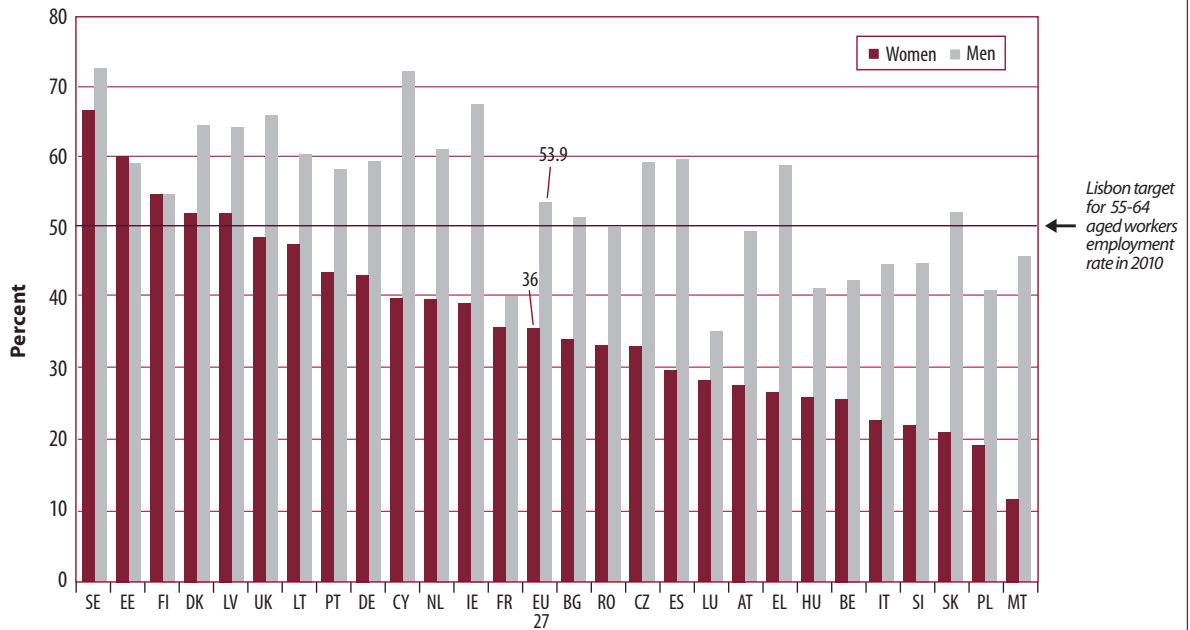
(Difference between men's and women's employment rates)



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.

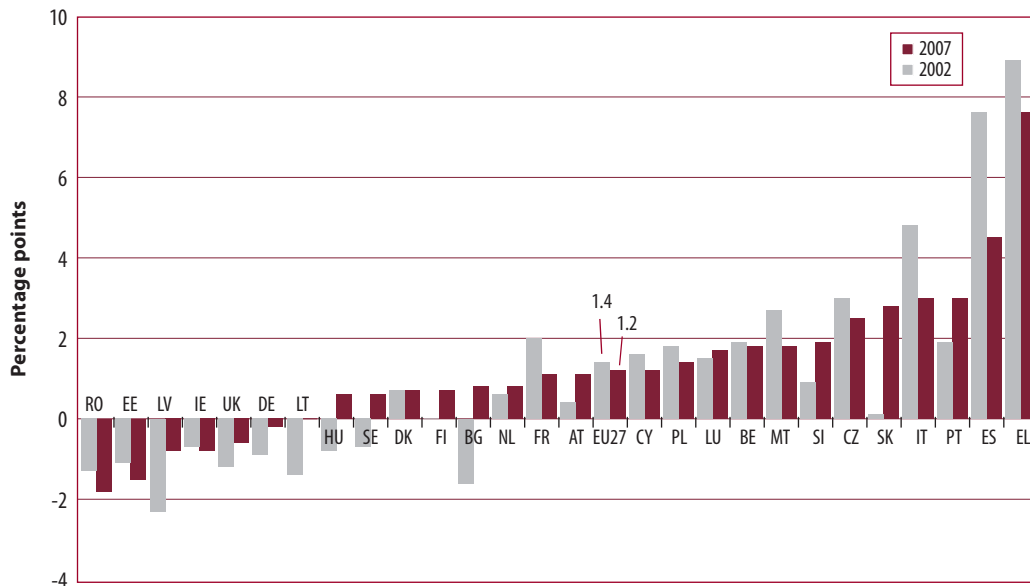
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2007



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 - 2002 and 2007

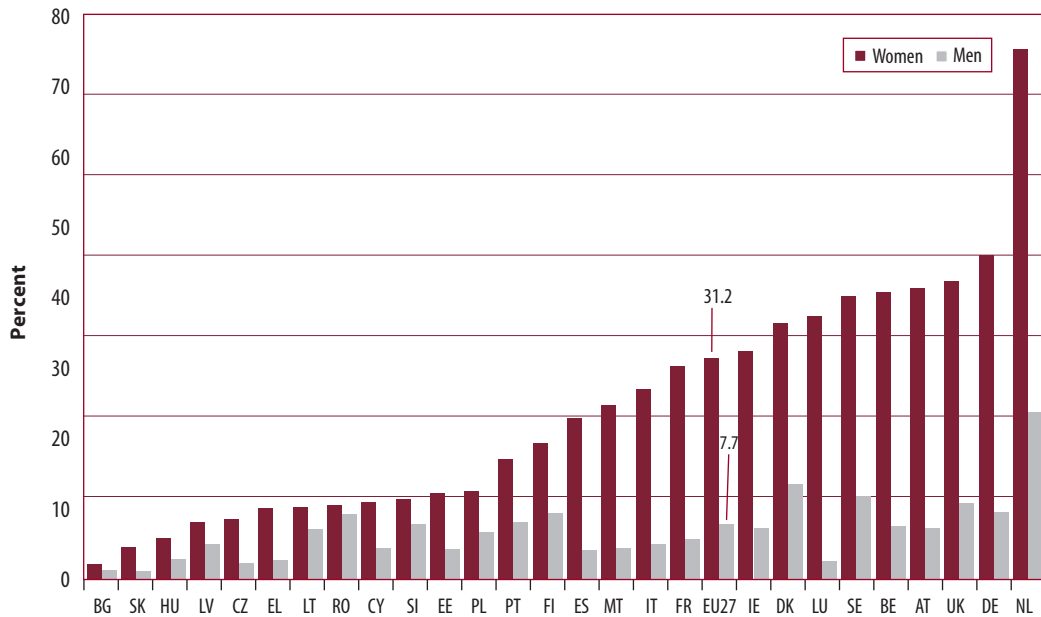
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

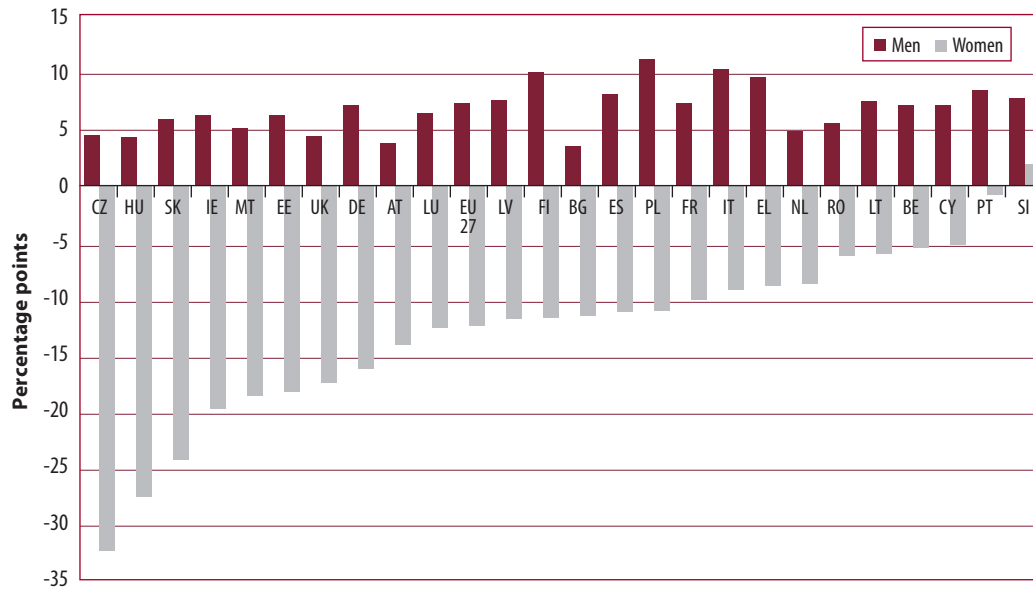
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over) in EU Member States - 2007



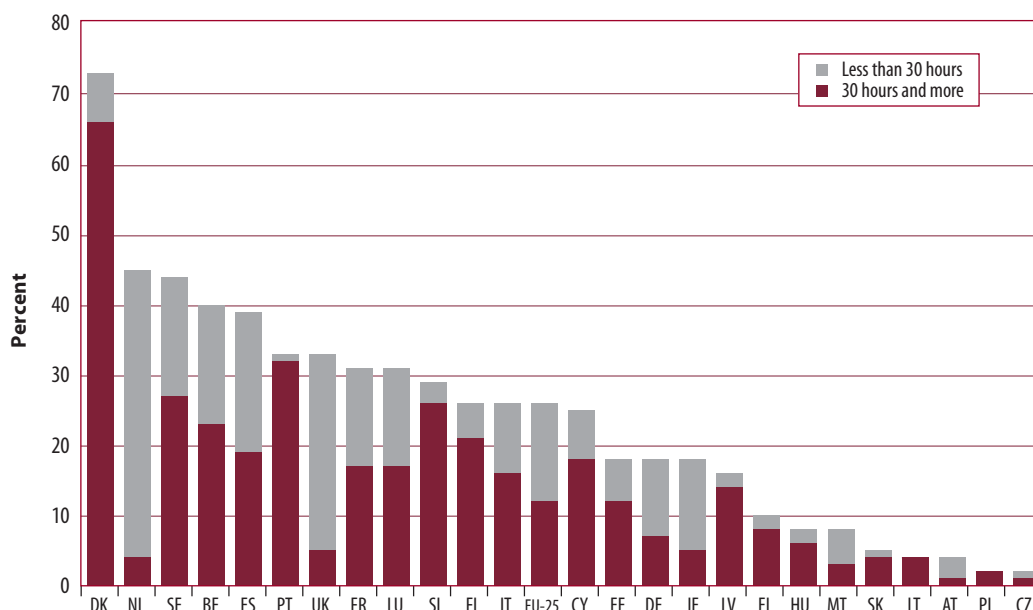
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 IE: Provisional figures.

Employment impact of parenthood for women and men (aged 25-49) in 2007 (Difference in percentage points in employment rates with presence of a child under 12 and without the presence of any children)



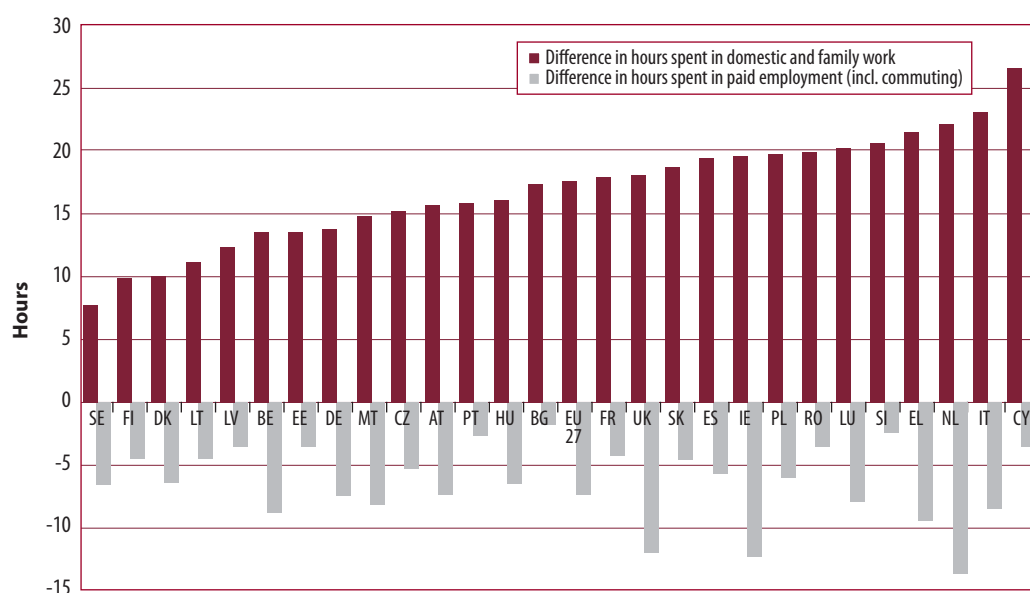
Source: Eurostat, labour force survey (LFS), Annual average.
 Note: no data available for DK and SE.

Proportion of children up to 3 years cared for by formal arrangements in 2006 up to 30 hours / 30 hours or more per usual week



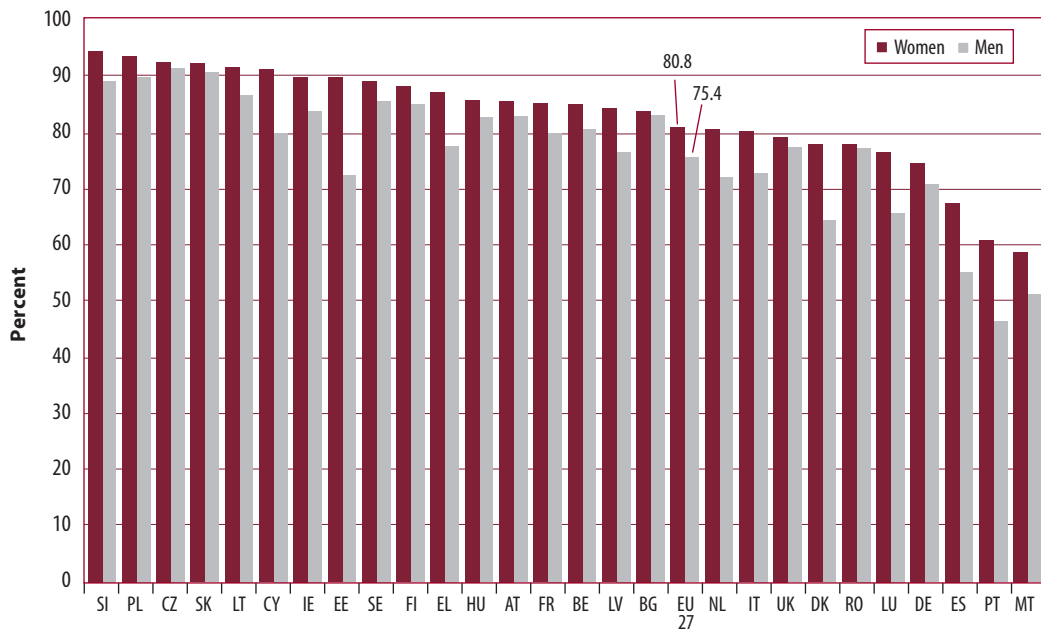
Source: Eurostat, EU-SILC 2006. Provisional data for BE, DE, EL, FR, IE, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SK and UK. BG and RO: no data available for 2006. "Formal arrangements" means EU-SILC reply categories 1 to 4 (pre-school or equivalent, compulsory education, centre-based services outside school hours, a collective crèche or another day-care centre, including family day-care, professional certified childminders).

Difference between working women's and men's average time spent in domestic and family work and in paid employment, in 2005 (by week)



Source: Fourth EWCS, 2005. A positive value indicates that more time is spent on average by women than by men (for the related activity), while the opposite is true for a negative value. It has to be noted that the sample used only includes people who were in paid employment in the reference week of the survey. Due to this limitation, caution should be exercised in interpreting the differences between women and men's average time spent for both paid employment and unpaid domestic and family work. For instance, as regards paid employment, gender differences mainly reflect different patterns in the gender distribution of part-time among EU Member States and not in the gender distribution of participation in employment in general. If all working age persons were included (and not only those in paid employment) one would expect that both differences in time-use between women and men would be more pronounced.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2007

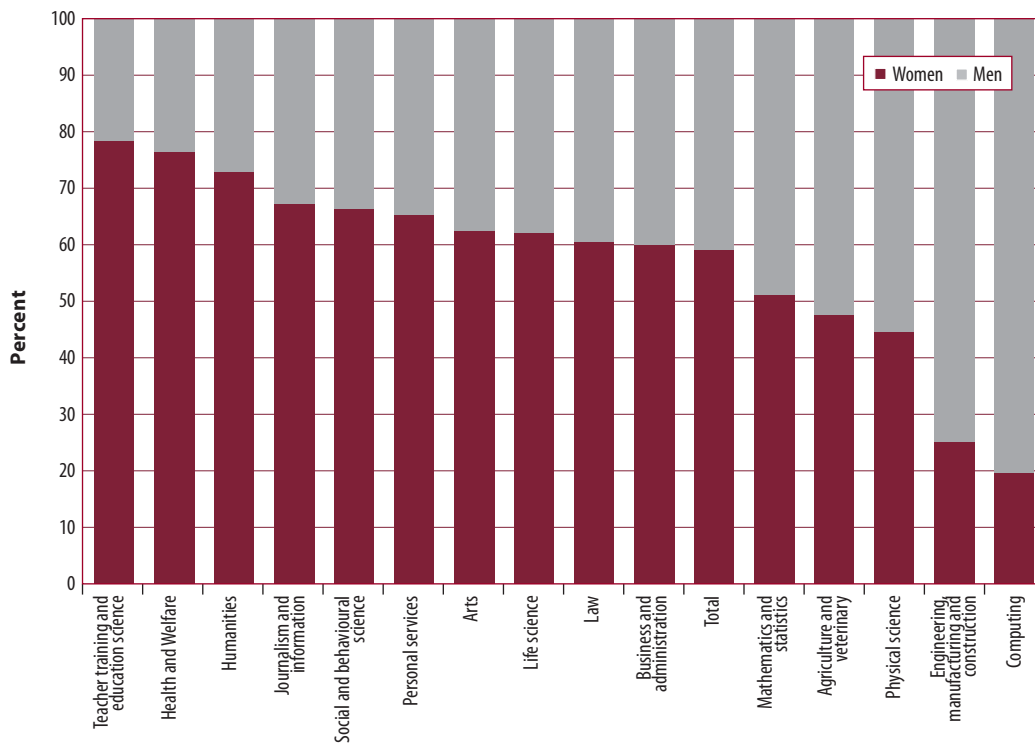


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: DK: Break in series

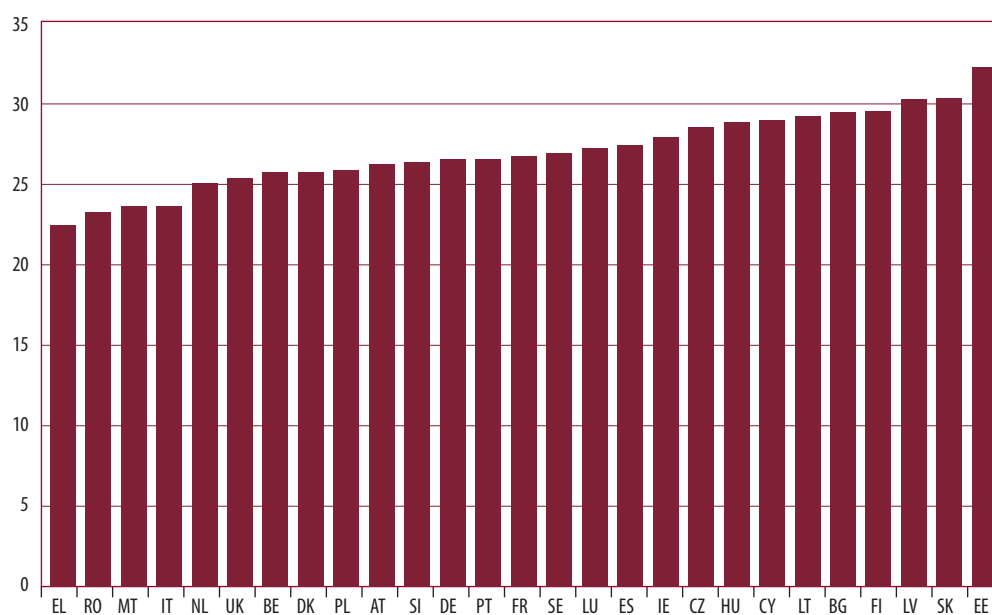
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

Sex distribution of tertiary education graduates by field of study and in total, in EU-27, 2006



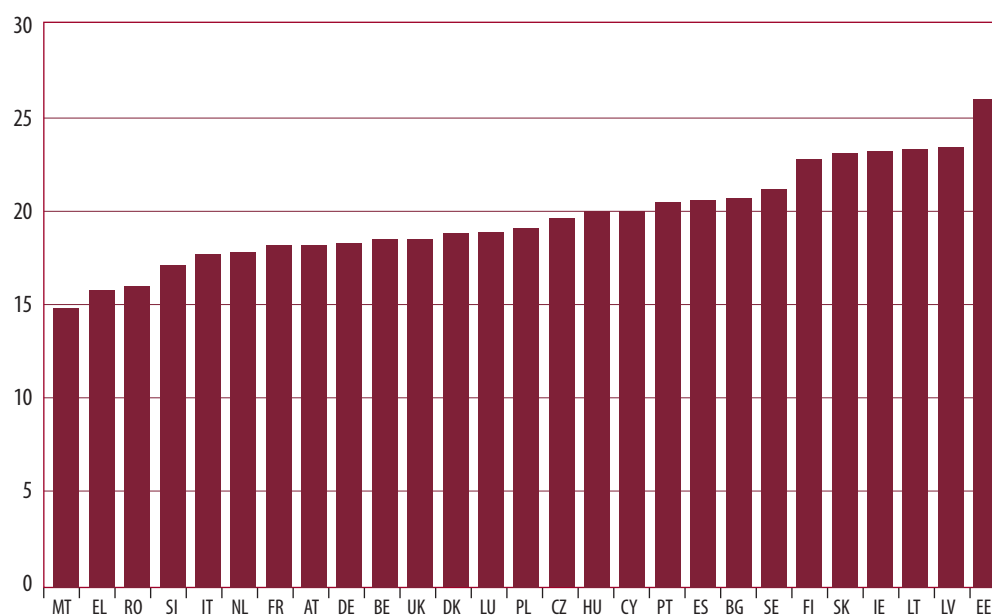
Source: Eurostat - Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2007



Source: Eurostat - LFS, Spring data. 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).

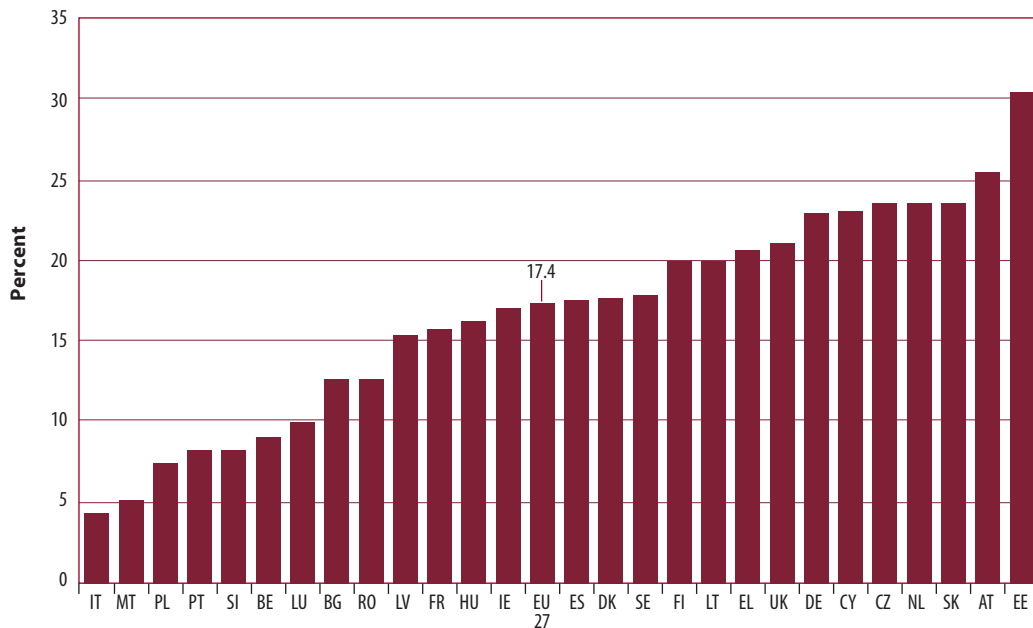
Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2007



Source: Eurostat - LFS, Spring data. 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).

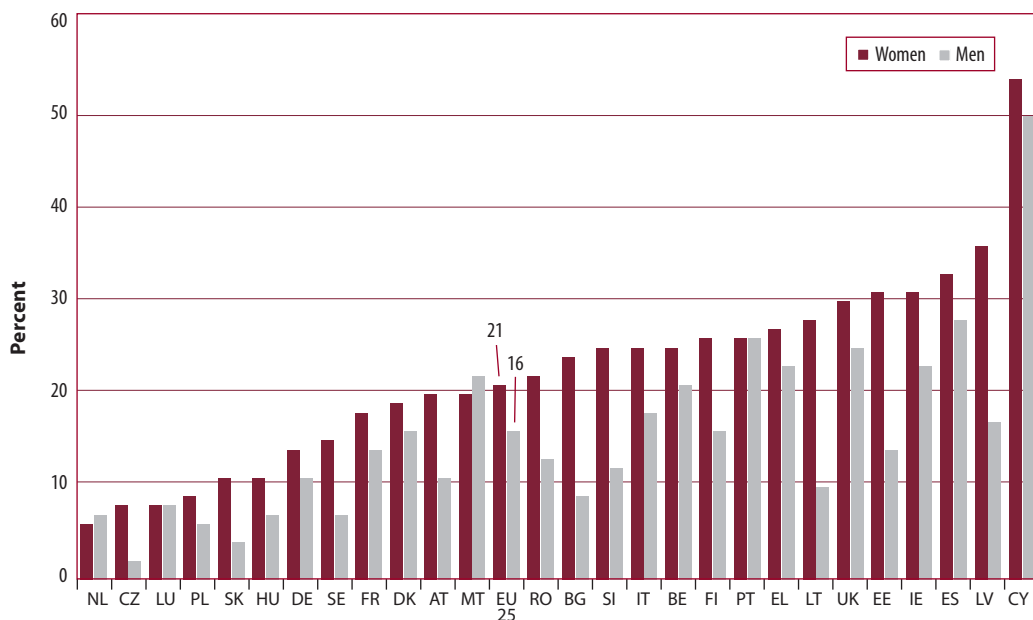
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2007

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



Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates. Provisional data for EU-27, BE, BG, EE, EL, ES, FI, FR, IT, MT and UK. See introductory text of the statistical annex for detailed information.

At-risk-of-poverty rate after social transfers (1) for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member states, 2006

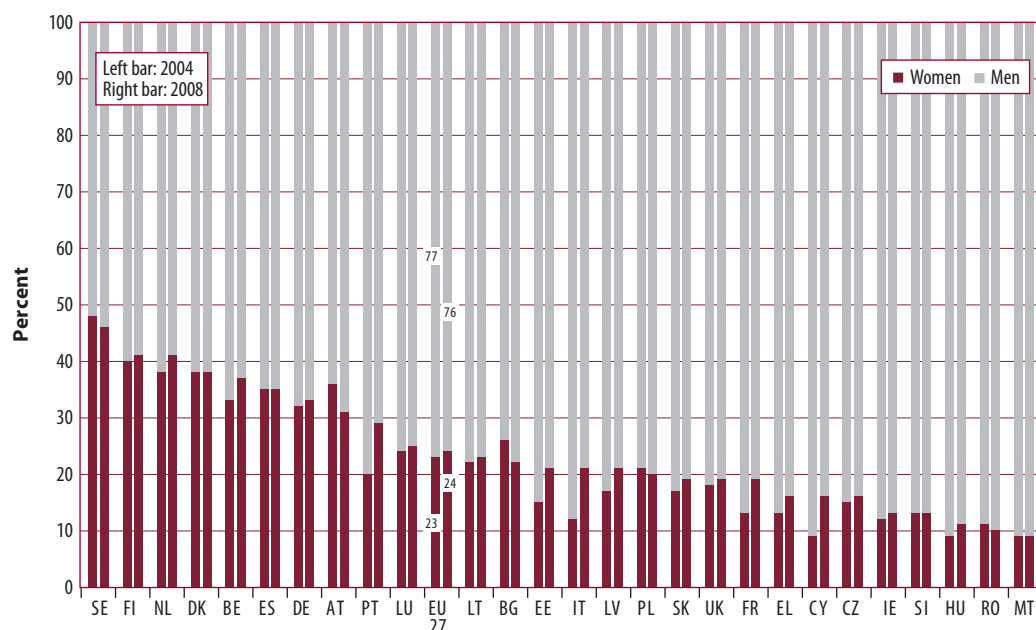


Source: Eurostat. SILC and national sources.

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.

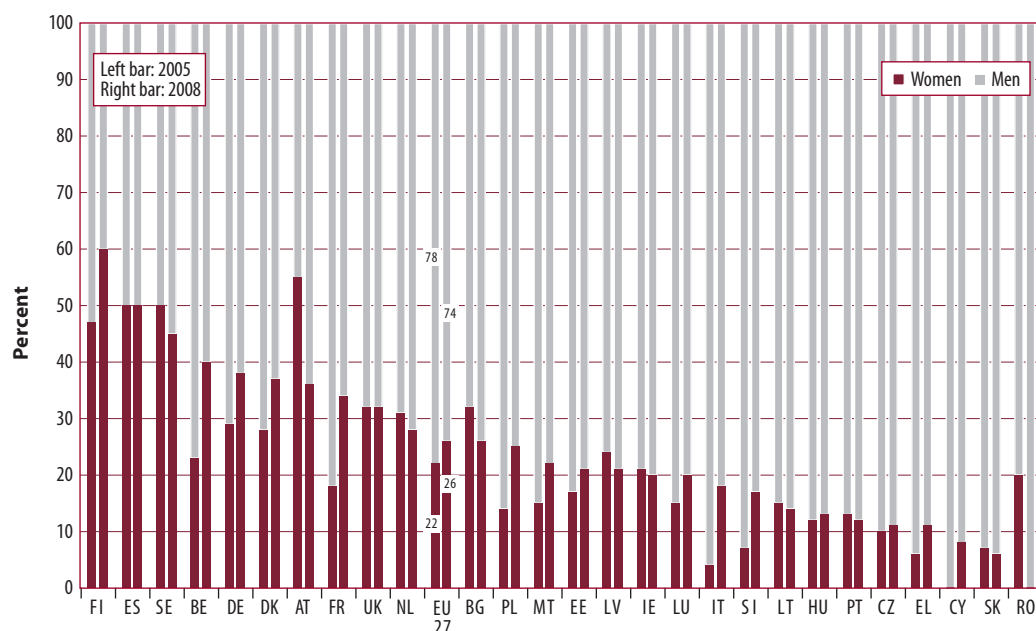
Source: EU-25: SILC(2006) Income data 2005. BG: National HBS 2006, income data 2006 and RO National HBS 2006, income data 2006. Exception to the income reference period UK: income year 2006 and IE: moving income reference period (2005-2006). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

Sex distribution of members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - in 2004 and 2008 (1)



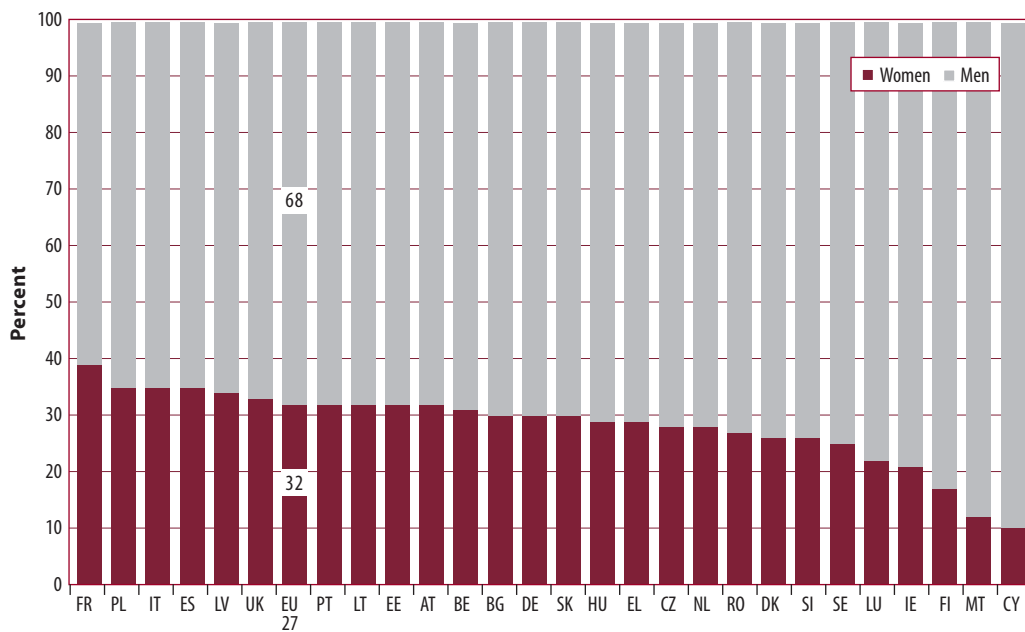
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking.
 NB: (1) Data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. BG and RO: data for 2004 are extracted from the IPU database (collected in Sept. 2004) EU aggregate: for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States - in 2005 and 2008 (1)



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking.
 NB: (1) Data for 2005 have been collected in December 2005 and data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government that has a seat in the cabinet.

Sex distribution of leaders of businesses, in 2007

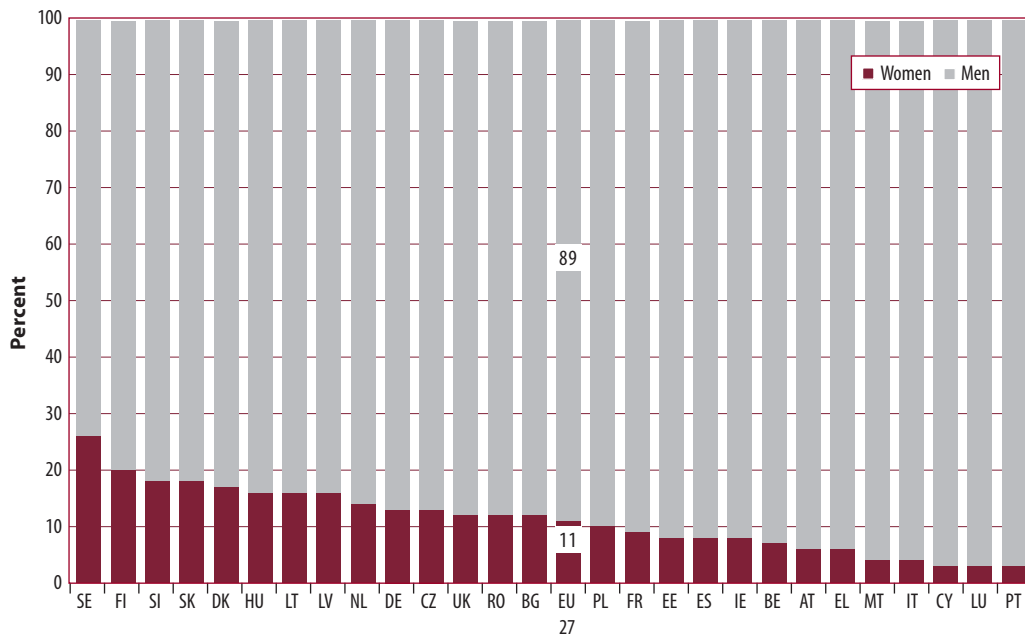


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).

FR: the figures exclude Directors and CEOs for which data are not available.

Sex distribution of members of the highest decision making body of largest publicly quoted companies in 2008



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. Data have been collected in October 2008. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States — 2002 and 2007						
	Women		Men		Gender gap	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
EU-27	54.4	58.3	70.4	72.5	16	14.2
Belgium	51.4	55.3	68.3	68.7	16.9	13.4
Bulgaria	47.5	57.6	53.7	66	6.2	8.4
Czech Republic	57	57.3	73.9	74.8	16.9	17.5
Denmark	71.7	73.2	80	81	8.3	7.8
Germany	58.9	64	71.8	74.7	12.9	10.7
Estonia	57.9	65.9	66.5	73.2	8.6	7.3
Ireland	55.4	60.6	75.4	77.4	20	16.8
Greece	42.9	47.9	72.2	74.9	29.3	27
Spain	44.4	54.7	72.6	76.2	28.2	21.5
France	56.7	60	69.5	69.3	12.8	9.3
Italy	42	46.6	69.1	70.7	27.1	24.1
Cyprus	59.1	62.4	78.9	80	19.8	17.6
Latvia	56.8	64.4	64.3	72.5	7.5	8.1
Lithuania	57.2	62.2	62.7	67.9	5.5	5.7
Luxembourg	51.6	56.1	75.1	72.3	23.5	16.2
Hungary	49.8	50.9	62.9	64	13.1	13.1
Malta	33.9	35.7	74.7	72.9	40.8	37.2
Netherlands	66.2	69.6	82.4	82.2	16.2	12.6
Austria	61.3	64.4	76.4	78.4	15.1	14
Poland	46.2	50.6	56.9	63.6	10.7	13
Portugal	61.4	61.9	76.5	73.8	15.1	11.9
Romania	51.8	52.8	63.6	64.8	11.8	12
Slovenia	58.6	62.6	68.2	72.7	9.6	10.1
Slovakia	51.4	53	62.4	68.4	11	15.4
Finland	66.2	68.5	70	72.1	3.8	3.6
Sweden	72.2	71.8	74.9	76.5	2.7	4.7
United Kingdom	65.2	65.5	77.7	77.5	12.5	12

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

Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States — 2002 and 2007						
	Women		Men		Gender gap	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
EU-27	29.1	36	48.4	53.9	19.3	17.9
Belgium	17.5	26	36	42.9	18.5	16.9
Bulgaria	18.2	34.5	37	51.8	18.8	17.3
Czech Republic	25.9	33.5	57.2	59.6	31.3	26.1
Denmark	50.4	52.4	64.5	64.9	14.1	12.5
Germany	30.6	43.6	47.3	59.7	16.7	16.1
Estonia	46.5	60.5	58.4	59.4	11.9	-1.1
Ireland	30.8	39.6	65	67.9	34.2	28.3
Greece	24	26.9	55.9	59.1	31.9	32.2
Spain	21.9	30	58.4	60	36.5	30
France	30.8	36.2	38.7	40.5	7.9	4.3
Italy	17.3	23	41.3	45.1	24	22.1
Cyprus	32.2	40.3	67.3	72.5	35.1	32.2
Latvia	35.2	52.4	50.5	64.6	15.3	12.2
Lithuania	34.1	47.9	51.5	60.8	17.4	12.9
Luxembourg	18.4	28.6	37.7	35.6	19.3	7
Hungary	17.6	26.2	35.5	41.7	17.9	15.5
Malta	10.9	11.6	50.8	45.9	39.9	34.3
Netherlands	29.9	40.1	54.6	61.5	24.7	21.4
Austria	19.3	28	39.6	49.8	20.3	21.8
Poland	18.9	19.4	34.5	41.4	15.6	22
Portugal	42.2	44	61.9	58.6	19.7	14.6
Romania	32.6	33.6	42.7	50.3	10.1	16.7
Slovenia	14.2	22.2	35.4	45.3	21.2	23.1
Slovakia	9.5	21.2	39.1	52.5	29.6	31.3
Finland	47.2	55	48.5	55.1	1.3	0.1
Sweden	65.6	67	70.4	72.9	4.8	5.9
United Kingdom	44.5	48.9	62.6	66.3	18.1	17.4

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

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States — 2002 and 2007
In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate

	Women		Men		Gender gap	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
EU-27	9.7	7.8	8.3	6.6	1.4	1.2
Belgium	8.6	8.5	6.7	6.7	1.9	1.8
Bulgaria	17.3	7.3	18.9	6.5	-1.6	0.8
Czech Republic	9	6.7	6	4.2	3	2.5
Denmark	5	4.2	4.3	3.5	0.7	0.7
Germany	7.9	8.3	8.8	8.5	-0.9	-0.2
Estonia	9.7	3.9	10.8	5.4	-1.1	-1.5
Ireland	4.1	4.2	4.8	5	-0.7	-0.8
Greece	15.7	12.8	6.8	5.2	8.9	7.6
Spain	15.7	10.9	8.1	6.4	7.6	4.5
France	9.7	8.9	7.7	7.8	2	1.1
Italy	11.5	7.9	6.7	4.9	4.8	3
Cyprus	4.5	4.6	2.9	3.4	1.6	1.2
Latvia	11	5.6	13.3	6.4	-2.3	-0.8
Lithuania	12.8	4.3	14.2	4.3	-1.4	0
Luxembourg	3.5	5.1	2	3.4	1.5	1.7
Hungary	5.4	7.7	6.2	7.1	-0.8	0.6
Malta	9.3	7.6	6.6	5.8	2.7	1.8
Netherlands	3.1	3.6	2.5	2.8	0.6	0.8
Austria	4.4	5	4	3.9	0.4	1.1
Poland	21	10.4	19.2	9	1.8	1.4
Portugal	6.1	9.7	4.2	6.7	1.9	3
Romania	7.9	5.4	9.2	7.2	-1.3	-1.8
Slovenia	6.8	5.9	5.9	4	0.9	1.9
Slovakia	18.7	12.7	18.6	9.9	0.1	2.8
Finland	9.1	7.2	9.1	6.5	0	0.7
Sweden	4.6	6.4	5.3	5.8	-0.7	0.6
United Kingdom	4.5	5	5.7	5.6	-1.2	-0.6

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

Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over), in EU Member States — 2002 and 2007				
	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	28.5	31.2	6.6	7.7
Belgium	37.4	40.6	5.6	7.5
Bulgaria	3	2.1	2.1	1.3
Czech Republic	8.3	8.5	2.2	2.3
Denmark	30.3	36.2	11.1	13.5
Germany	39.5	45.8	5.8	9.4
Estonia	10.7	12.1	4.8	4.3
Ireland	30.6	(32.3)	6.5	(7.2)
Greece	8	10.1	2.3	2.7
Spain	16.8	22.8	2.6	4.1
France	29.8	30.2	5.2	5.7
Italy	16.9	26.9	3.5	5
Cyprus	11.3	10.9	4	4.4
Latvia	12	8	7.6	4.9
Lithuania	12.3	10.2	9.4	7
Luxembourg	25.3	37.2	1.8	2.6
Hungary	5.1	5.8	2.3	2.8
Malta	18.3	24.6	3.9	4.4
Netherlands	73.1	75	21.2	23.6
Austria	35.9	41.2	5.1	7.2
Poland	13.4	12.5	8.5	6.6
Portugal	16.4	16.9	7	8
Romania	13	10.4	10.9	9.2
Slovenia	7.5	11.3	4.9	7.7
Slovakia	2.7	4.5	1.1	1.1
Finland	17.5	19.3	8.3	9.3
Sweden	33.1	40	11.1	11.8
United Kingdom	43.8	42.2	9.6	10.8

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – annual averages. Provisional data for IE in 2007.

Employment impact of parenthood for women and men (aged 25-49) in 2007 Difference in percentage points in employment rates with presence of a child under 12 and without any children		
	Women	Men
EU-27	-12.4	7.3
Belgium	-5.5	7.1
Bulgaria	-11.5	3.5
Czech Republic	-32.3	4.5
Germany	-16.2	7.1
Estonia	-18.2	6.2
Ireland	-19.7	6.2
Greece	-8.9	9.6
Spain	-11.2	8.1
France	-10.1	7.3
Italy	-9.2	10.3
Cyprus	-5.2	7.1
Latvia	-11.8	7.6
Lithuania	-6.0	7.5
Luxembourg	-12.6	6.4
Hungary	-27.5	4.3
Malta	-18.6	5.1
Netherlands	-8.7	4.8
Austria	-14.1	3.8
Poland	-11.1	11.2
Portugal	-0.8	8.4
Romania	-6.2	5.5
Slovenia	1.9	7.7
Slovakia	-24.2	5.9
Finland	-11.7	10.0
United Kingdom	-17.4	4.4

Source: Eurostat, labour force survey (LFS), Annual average. Note: no data available for DK and SE.

Proportion of children up to 3 years cared for by formal arrangements in 2006 (up to 30 hours / 30 hours or more per usual week)			
	Up to 30 hours	30 hours and more	Total
EU-25	14	12	26
Belgium	17	23	40
Czech Republic	1	1	2
Denmark	7	66	73
Germany	11	7	18
Estonia	6	12	18
Ireland	13	5	18
Greece	2	8	10
Spain	20	19	39
France	14	17	31
Italy	10	16	26
Cyprus	7	18	25
Latvia	2	14	16
Lithuania	0	4	4
Luxembourg	14	17	31
Hungary	2	6	8
Malta	5	3	8
Netherlands	41	4	45
Austria	3	1	4
Poland	0	2	2
Portugal	1	32	33
Slovenia	3	26	29
Slovakia	1	4	5
Finland	5	21	26
Sweden	17	27	44
United Kingdom	28	5	33

Source: Eurostat, EU-SILC 2006. Provisional data for BE, DE, EL, FR, IE, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SK and UK. "Formal arrangements" means EU-SILC reply categories 1 to 4 (pre-school or equivalent, compulsory education, centre-based services outside school hours, a collective crèche or another day-care centre, including family day-care, professional certified childminders).

Average time spent per week in domestic and family work and in paid employment, in 2005 (by sex)						
	Women		Men		Gender gap	
	Domestic and family work	Paid employment	Domestic and family work	Paid employment	Domestic and family work	Paid employment
EU-27	25.5	38.1	7.8	45.5	17.7	-7.4
Belgium	22.9	35.9	9.3	44.7	13.6	-8.9
Bulgaria	24.4	46.9	7.0	48.7	17.5	-1.8
Czech Republic	20.8	41.8	5.5	47.0	15.4	-5.3
Denmark	20.9	36.4	10.8	42.9	10.1	-6.5
Germany	18.7	37.4	4.8	44.9	13.9	-7.5
Estonia	25.3	42.5	11.6	46.1	13.6	-3.6
Ireland	27.2	34.3	7.5	46.7	19.7	-12.4
Greece	28.8	43.6	7.1	53.1	21.7	-9.5
Spain	24.4	40.3	4.8	46.1	19.5	-5.7
France	26.2	36.2	8.2	40.5	18.1	-4.3
Italy	31.0	36.3	7.7	44.8	23.3	-8.5
Cyprus	33.1	40.7	6.3	44.2	26.8	-3.5
Latvia	24.0	44.2	11.6	47.8	12.4	-3.6
Lithuania	16.6	42.2	5.3	46.7	11.2	-4.5
Luxembourg	32.9	36.9	12.5	44.8	20.4	-8.0
Hungary	26.3	43.1	10.0	49.6	16.2	-6.5
Malta	22.6	38.5	7.7	46.7	14.9	-8.2
Netherlands	36.6	29.5	14.3	43.2	22.3	-13.7
Austria	20.6	38.6	4.8	46.0	15.8	-7.4
Poland	28.0	44.4	8.1	50.4	19.9	-6.0
Portugal	25.4	43.6	9.5	46.3	15.9	-2.6
Romania	29.0	49.5	9.0	53.1	20.1	-3.5
Slovenia	30.9	43.7	10.1	46.1	20.7	-2.4
Slovakia	26.6	44.4	7.7	49.0	18.9	-4.6
Finland	18.8	38.6	8.8	43.1	10.0	-4.5
Sweden	17.4	38.2	9.6	44.8	7.8	-6.6
United Kingdom	28.7	32.0	10.5	44.1	18.2	-12.0

Source: Fourth EWCS, 2005. For the columns "gender gap", a positive value indicates that more time is spent on average by women than by men (for the related activity), while the opposite is true for a negative value. It has to be noted that the sample used only includes people who were in paid employment in the reference week of the survey. Due to this limitation, caution should be exercised in interpreting the differences between women and men's average time spent for both paid employment and unpaid domestic and family work. For instance, as regards paid employment, gender differences mainly reflect different patterns in the gender distribution of part-time among EU Member States and not in the gender distribution of participation in employment in general. If all working age persons were included (and not only those in paid employment) one would expect that both differences in time-use between women and men would be more pronounced.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 – 24, in EU Member States — 2002 and 2007				
	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	79.3	80.8	74	75.5
Belgium	84.8	84.9	78.5	80.4
Bulgaria	79.5	83.6	75.2	83
Czech Republic	92	92.4	92.4	91.3
Denmark	82.6	77.7	74.3	64.2
Germany	73.8	74.4	72.6	70.6
Estonia	85.8	89.6	77.1	72.2
Ireland	87.3	89.7	80.7	83.7
Greece	86	87	76.1	77.5
Spain	70.3	67.3	57.4	55.1
France	82.8	85	80.5	79.8
Italy	74.3	80	64.8	72.7
Cyprus	89.5	91	76.7	79.8
Latvia	84.3	84.1	70	76.4
Lithuania	83.2	91.5	79.4	86.5
Luxembourg	65.5	76.4	74	65.6
Hungary	86.3	85.6	85.5	82.5
Malta	42.2	59.6	36.1	51.8
Netherlands	77.4	80.5	68.8	71.9
Austria	84.6	85.4	86.1	82.7
Poland	91.9	93.4	86.5	89.7
Portugal	52.9	60.8	36.1	46.3
Romania	77.7	77.7	74.8	77.1
Slovenia	93.3	94.3	88.3	89
Slovakia	95.4	92.1	93.5	90.5
Finland	89	88	82.6	84.8
Sweden	88.3	89	85.2	85.4
United Kingdom	77.6	79	76.6	77.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: DK: Break in series
 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.

Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2002 and 2007				
	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2002	2007	2002	2007
Belgium	25.3	25.7	18.2	18.6
Bulgaria	27.1	29.4	18.1	20.8
Czech Republic	29.6	28.5	19.3	19.7
Denmark	28.3	25.7	18.5	18.9
Germany	26.9	26.5	18.1	18.4
Estonia	30.4	32.2	22.5	26.1
Ireland	26.9	27.9	21.0	23.3
Greece	21.6	22.4	15.4	15.9
Spain	25.3	27.4	19.5	20.7
France	26.3	26.7	17.5	18.3
Italy	21.8	23.6	15.4	17.8
Cyprus	28.8	28.9	18.1	20.1
Latvia	28.6	30.2	21.7	23.5
Lithuania	27.3	29.2	21.5	23.4
Luxembourg	27.1	27.2	19.7	19.0
Hungary	28.1	28.8	19.5	20.1
Malta	24.5	23.6	18.0	14.9
Netherlands	24.5	25.0	16.7	17.9
Austria	27.8	26.2	20.4	18.3
Poland	25.3	25.8	13.7	19.2
Portugal	27.6	26.5	22.2	20.6
Romania	11.9	23.2	14.6	16.1
Slovenia	27.1	26.3	17.6	17.2
Slovakia	30.8	30.3	22.5	23.2
Finland	29.4	29.5	21.6	22.9
Sweden	27.8	26.9	21.5	21.3
United Kingdom	26.5	25.3	18.9	18.6

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS) — Spring data. Data lack comparability due to changes in certain survey characteristics: For occupations, RO; based until 2004 on ISCO 1 digit. Break in series for FR, LU, IT, AT, DE, ES and SE.

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).

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States — 2007 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)	
EU-27	17.4
Belgium	9.1
Bulgaria	12.7
Czech Republic	23.6
Denmark	17.7
Germany	23.0
Estonia	30.3
Ireland	17.1
Greece	20.7
Spain	17.6
France	15.8
Italy	4.4
Cyprus	23.1
Latvia	15.4
Lithuania	20.0
Luxembourg	10.0
Hungary	16.3
Malta	5.2
Netherlands	23.6
Austria	25.5
Poland	7.5
Portugal	8.3
Romania	12.7
Slovenia	8.3
Slovakia	23.6
Finland	20.0
Sweden	17.9
United Kingdom	21.1

Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates. Provisional data for EU-27, BE, BG, EE, EL, ES, FI, FR, IT, MT and UK. See introductory text of the statistical annex for detailed information.

At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States — 2006		
	Women	Men
EU-25	21	16
Belgium	25	21
Bulgaria	24	9
Czech Republic	8	2
Denmark	19	16
Germany	14	11
Estonia	31	14
Ireland	31	23
Greece	27	23
Spain	33	28
France	18	14
Italy	25	18
Cyprus	54	50
Latvia	36	17
Lithuania	28	10
Luxembourg	8	8
Hungary	11	7
Malta	20	22
Netherlands	6	7
Austria	20	11
Poland	9	6
Portugal	26	26
Romania	22	13
Slovenia	25	12
Slovakia	11	4
Finland	26	16
Sweden	15	7
United Kingdom	30	25

Source: Eurostat. SILC and national sources.

NB: 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(2006) Income data 2005. BG: National HBS 2006, income data 2006 and RO National HBS 2006, income data 2006. Exception to the income reference period UK: income year 2006 and IE: moving income reference period (2005-2006). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States — Distribution by sex 2004 and 2008 (1)				
	2004		2008	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	23	77	24	76
Belgium	33	67	37	63
Bulgaria	26	74	22	78
Czech Republic	15	85	16	84
Denmark	38	62	38	62
Germany	32	68	33	67
Estonia	15	85	21	79
Ireland	12	88	13	87
Greece	13	87	16	84
Spain	35	65	35	65
France	13	87	19	81
Italy	12	88	21	79
Cyprus	9	91	16	84
Latvia	17	83	21	79
Lithuania	22	78	23	77
Luxembourg	24	76	25	75
Hungary	9	91	11	89
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	41	59
Austria	36	64	31	69
Poland	21	79	20	80
Portugal	20	80	29	71
Romania	11	89	10	90
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	19	81
Finland	40	60	41	59
Sweden	48	52	46	54
United Kingdom	18	82	19	81

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making.
NB: (1) Data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. BG and RO: data for 2004 are extracted from the IPU database (collected in Sept. 2004). EU aggregate: for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States — in 2005 and 2008 (1)				
	2005		2008	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	22	78	26	74
Belgium	23	77	40	60
Bulgaria	32	68	26	74
Czech Republic	10	90	11	89
Denmark	28	72	37	63
Germany	29	71	38	62
Estonia	17	83	21	79
Ireland	21	79	20	80
Greece	6	94	11	89
Spain	50	50	50	50
France	18	82	34	66
Italy	4	96	18	82
Cyprus	0	100	8	92
Latvia	24	76	21	79
Lithuania	15	85	14	86
Luxembourg	15	85	20	80
Hungary	12	88	13	87
Malta	15	85	22	78
Netherlands	31	69	28	72
Austria	55	45	36	64
Poland	14	86	25	75
Portugal	13	87	12	88
Romania	20	80	0	100
Slovenia	7	93	17	83
Slovakia	7	93	6	94
Finland	47	53	60	40
Sweden	50	50	45	55
United Kingdom	32	68	32	68

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making.
 NB: (1) Data for 2005 have been collected in December 2005 and data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government that has a seat in the cabinet.

Sex distribution of leaders of businesses, in 2007

	Women	Men
EU-27	32.3	67.7
Belgium	30.8	69.2
Bulgaria	30.1	69.9
Czech Republic	27.6	72.4
Denmark	26.2	73.8
Germany	29.8	70.2
Estonia	31.9	68.1
Ireland	21.1	78.9
Greece	28.7	71.3
Spain	34.9	65.1
France	39.2	60.8
Italy	35.0	65.0
Cyprus	9.7	90.3
Latvia	34.2	65.8
Lithuania	32.1	67.9
Luxembourg	22.3	77.7
Hungary	28.9	71.1
Malta	12.3	87.7
Netherlands	27.5	72.5
Austria	31.9	68.1
Poland	35.0	65.0
Portugal	32.1	67.9
Romania	27.1	72.9
Slovenia	25.7	74.3
Slovakia	29.5	70.5
Finland	17.4	82.6
Sweden	24.5	75.5
United Kingdom	33.2	66.8

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).

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

FR: the figures exclude Directors and CEOs for which data are not available.

Sex distribution of members of the highest decision making body of largest publicly quoted companies in 2008

	Women	Men
EU-27	11	89
Belgium	7	93
Bulgaria	12	88
Czech Republic	13	87
Denmark	17	83
Germany	13	87
Estonia	8	92
Ireland	8	92
Greece	6	94
Spain	8	92
France	9	91
Italy	4	96
Cyprus	3	97
Latvia	16	84
Lithuania	16	84
Luxembourg	3	97
Hungary	16	84
Malta	4	96
Netherlands	14	86
Austria	6	94
Poland	10	90
Portugal	3	97
Romania	12	88
Slovenia	18	82
Slovakia	18	82
Finland	20	80
Sweden	26	74
United Kingdom	12	88

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. Data have been collected in October 2008. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

Indicators for the candidate countries in 2007									
	Turkey			Croatia			FYROM		
	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap
Activity rate (15-64)	26.1	74.4	48.3	56.4	70.4	14	50	75.4	25.4
Employment rate (15-64)	23.8	68	44.2	50	64.4	14.4	32.1	49.1	17
Employment rate of older workers (55-64) (1)	16.5	43	26.5	24.2	48.4	24.2	28.3	47.8	19.5
Unemployment rate 25-74 (2)	6.1	6.9	0.8	9.4	6.8	-2.6	35.7	34.9	-0.8
Unemployment on population aged 15-24	3.9	8.5	4.6	8.4	8.3	-0.1	54.9	56.4	1.5
Share of part-time workers	19.7	4.9	-14.8	11.3	6.4	-4.9	:	:	:
Share of employees with temporary contracts	12.4	12.6	0.2	13.2	12.2	-1	:	:	:
Educational attainment (upper secondary school, 20-24)	40	54.2	14.2	96.1	94.6	-1.5	:	:	:
Share of members of national parliaments (3)	9	91	-	22	78	-	31	69	-
Share of members of senior ministers of national governments(3)	4	96	-	22	78	-	9	91	-
Share among members of boards of top quoted companies(3)	9	91	-	12	88	-	9	91	-

Source: Eurostat, LFS 2007 except for FYROM for which the source is Labour force survey 2007 (2nd quarter) – Republic of Macedonia – State Statistical office (News release September 2008, n°2.1.8.29).

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

(1) For FYROM, the employment rate is calculated among persons 50-64 (and not 55-64).

(2) For FYROM, the unemployment rate is calculated among persons 15-64 (and not 25-74).

(3) Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. Data collected in October 2008.

Europäische Kommission

Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2009

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
2009 — 40 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-07960-3

doi 10.2767/65276

Auf Wunsch des Europäischen Rates erstellt die Europäische Kommission jedes Jahr einen Bericht über die Fortschritte im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und stellt die künftigen Herausforderungen und Prioritäten vor. Diese Veröffentlichung gibt einen Überblick über die jüngsten Entwicklungen bezüglich der Situation von Frauen und Männern in der EU und enthält wichtige Daten und Darstellungen zur Politik. Der Bericht richtet sich an einen großen Kreis von Beteiligten, wie z. B. die Mitgliedstaaten, Nichtregierungsorganisationen und die Sozialpartner.

Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.

Wo erhalte ich EU-Veröffentlichungen?

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- über die Buchhandlung mit Angabe des Titels, des Verlags und/oder der ISBN-Nummer;
- direkt über eine unserer Verkaufsstellen. Die Kontaktangaben erhalten Sie über die Internetadresse <http://bookshop.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

Kostenlose Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Kommission.
Die Kontaktangaben erhalten Sie über die Internetadresse <http://ec.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung,
Soziales

und Chancengleichheit interessiert sind,
können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/about_us/index_de.htm

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/register/index_de.htm

ESmail ist der elektronische Informationsbrief der Generaldirektion
Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

<http://ec.europa.eu/social>