



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 23.1.2008
KOM(2008) 10 v konečném znění

**ZPRÁVA KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

Rovnost žen a mužů – 2008

OBSAH

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Úvod..... | 3 |
| 2. | Hlavní směry vývoje | 3 |
| 2.1. | Nerovnosti mezi ženami a muži | 3 |
| 2.2. | Vývoj v oblasti politické a právní | 5 |
| 3. | Výzvy a strategické směry | 6 |
| 3.1. | Kvalitní pracovní místa pro podporu stejné hospodářské nezávislosti | 6 |
| 3.2. | Kvalitní služby na podporu sladění profesního a soukromého života | 7 |
| 3.3. | Boj proti stereotypům, podpora individuální volby | 8 |
| 3.4. | Institucionální mechanismy na podporu politických závazků a provádění právních předpisů | 8 |
| 4. | Závěry | 9 |
| | ANNEX..... | 10 |

1. ÚVOD

Rovnost žen a mužů je základní hodnotou Evropské unie. Při současném působení Společenství a členských států se postavení mužů a žen v Evropě v mnoha oblastech významně změnilo. Například podíl žen na zaměstnanosti se neustále zvyšoval a úroveň vzdělání žen je dnes vyšší než u mužů. Stále však zůstávají výzvy, se kterými je třeba se vyrovnat. I když je zejména pokrok z hlediska kvantitativního nepochybný, je potřebné stále usilovat o podporu kvalitativního hlediska rovnosti. To je hlavní poselství zdůrazněné v této zprávě.

Rok 2007 byl rokem, v němž se uskutečnila mnohá opatření oznámená v roce 2006 v Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů, který přijala Evropská komise, a také v Evropském paktu pro rovnost žen a mužů, který přijala Evropská rada. Všechna tato opatření zaměřující se jak na kvantitativní, tak kvalitativní hlediska vedou k dosažení cíle, kterým je skutečná rovnost žen a mužů. Komise také přispěla k vytvoření obecných zásad flexikurity¹ s cílem podporovat zejména vytváření většího počtu a vyšší kvality pracovních míst. Tento rok se také vyznačoval mnohými oslavami a událostmi důležitými pro politiku rovnosti žen a mužů: 50. výročí evropské politiky rovnosti žen a mužů, Evropský rok rovných příležitostí pro všechny, desáté výročí podpisu Amsterodamské smlouvy, zakládajícího aktu evropské strategie pro zaměstnanost a integrovaného přístupu k rovnosti v politikách Společenství.

Tato pátá výroční zpráva o rovnosti žen a mužů, vypracovaná ve spolupráci s členskými státy na žádost Evropské rady nejvyšších představitelů států a vlád jako první zahrnuje rozšířenou Evropu 27 členských států. Větší rozmanitost Evropské unie může postavit politiky rovnosti před nové výzvy. Rozšíření o nové státy však svědčí o jejich zapojení se do hierarchie základních hodnot Evropské unie a jejich angažovanosti v plnění jejich základních úkolů, což zahrnuje i provádění rovnosti žen a mužů.

2. HLAVNÍ SMĚRY VÝVOJE

2.1. Nerovnosti mezi ženami a muži

Kvantitativní a kvalitativní zlepšení zaměstnanosti je strategický cíl v centru evropské lisabonské agendy pro růst a zaměstnanost. Ačkoli již deset let je kvantitativní pokrok v oblasti zaměstnanosti žen nepopíratelný, bude ještě třeba úsilí pro zlepšení kvalitativního aspektu.

V průběhu těchto posledních let byla zaměstnanost žen základním faktorem pokračujícího růstu v EU. V letech 2000 až 2006 vzrostla zaměstnanost v EU-27 o téměř 12 milionů osob, z nichž více než 7,5 milionu tvoří ženy. **Míra zaměstnanosti** žen každý rok rostla, až v roce 2006 dosáhla 57,2 %, což je o 3,5 procentního bodu více než v roce 2000, přičemž cíl 60 % v roce 2010 je na dosah ruky. V průběhu stejného období míra zaměstnanosti mužů vzrostla o méně

¹ KOM(2007)359.

než jeden procentní bod. Mezi **pracovníky staršími 55 let** se zvyšování míry zaměstnanosti žen rovněž vyvíjelo rychlejším tempem než u mužů a dosáhlo 34,8 %, což je o 7,4 procentního bodu více než v roce 2000. **Míra nezaměstnanosti** žen dosáhla souběžně nejnižší úrovně za posledních deset let, a to 9 %.

Tento pozitivní vývoj umožnil podstatné snížení **rozdílu míry zaměstnanosti** mezi ženami a muži, který vzrostl ze 17,1 procentního bodu v roce 2000 na 14,4 procentního bodu v roce 2006. Samotné přetrvávání rozdílu míry zaměstnanosti, a to i u mladých osob (6 procentních bodů ve věkové skupině 15–24 let), však vyvolává otázku, zejména jelikož míra úspěšnosti ve škole a na univerzitě je u mladých žen vyšší. Kromě toho se zdá, že se tento rozdíl zvyšuje s věkem a dosahuje vrcholu 17,8 procentního bodu ve věkové skupině nad 55 let.

Řada aspektů kvality práce žen zůstává problematických. Rovnost žen a mužů je jedním z aspektů kvality práce stanovené Komisí². Ukazatele odměňování, segregace trhu práce a přítomnosti žen na vedoucích postech nevykazují více let žádný významný pokrok. **Rozdíl v odměňování** zůstává takto od roku 2003 stále na 15 % a od roku 2000 klesl pouze o jeden procentní bod. **Odvětvová a pracovní segregace** podle pohlaví neklesá, a dokonce se v některých zemích zvyšuje, což dokazuje i skutečnost, že ženy, které nedávno vstoupily na trh práce, se zaměstnaly v odvětvích a zaměstnáních již silně feminizovaných. Přítomnost **žen na vedoucích postech** v podnicích stagnuje na 33 % a roste velmi pomalu na politické úrovni, kde pouze 23 % poslanců národních parlamentů a 33 % poslanců Evropského parlamentu jsou ženy.

Rozdíly mezi ženami a muži mohou kromě toho přetrvávat ve všech ostatních oblastech kvality práce, například v oblasti **sladění profesního a soukromého života**, v organizaci práce, v níž se plně nevyužívají dovednosti, nebo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dokazuje to významný pokles míry zaměstnanosti u žen s malými dětmi (–13,6 procentního bodu v průměru), zatímco u mužů se zvyšuje. Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je pouze 62,4 % oproti 91,4 % u mužů, což je rozdíl 29 procentních bodů. Více než tři čtvrtiny pracovníků na částečný úvazek jsou ženy (76,5 %), což představuje jednu ženu ze tří, oproti situaci méně než jeden muž z deseti. Ženy rovněž více vyhledávají dočasné pracovní smlouvy (15,1 %, což je o jeden procentní bod více než u mužů).

Jinými slovy se zdá, že velké úsilí v rámci evropské strategie pro růst a zaměstnanost, která má za cíl jak kvantitativní, tak kvalitativní růst zaměstnanosti žen („more and better jobs“), přineslo úspěch spíše v oblasti kvantitativní než kvalitativní.

V oblasti **sociální** rovněž zůstávají rozdíly, které mohou odrážet rozdíly na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost je tak nadále značně častější u žen (4,5 %) než u mužů (3,5 %). Profesionální kariéry, které jsou u žen kratší, pomalejší a méně ohodnocené, mají také vliv na to, že ženám může hrozit chudoba, zejména ve věkové skupině nad 65 let (21 %, což je o 5 procentních bodů více než u mužů).

² KOM(2001)313.

2.2. Vývoj v oblasti politické a právní

Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů³ dal politice Společenství v této oblasti nový impuls. Komise zajišťuje sledování výsledků a předpovědi opatření podle plánu ve výročním podrobném **pracovním programu**⁴. V tomto programu se zejména uvádí, že se dospělo k významnému pokroku v integraci hlediska rovnosti do politik Unie, zejména v prioritních oblastech stanovených v plánu.

Sladění profesního, soukromého a rodinného života je ústředním prvkem rovnosti žen a mužů a prioritní oblastí činnosti plánu. Je také zásadním faktorem kvality práce. Komise zahájila koncem roku 2006 **formální konzultaci se sociálními partnery**⁵ na evropské úrovni o možném směřování činnosti Společenství v této oblasti s cílem zlepšit nebo doplnit stávající rámec. V této konzultaci se zjistilo, že sociální partneři se shodnou na potřebě přijmout zejména opatření na podporu mužů, aby se více zapojili do rodinného života. Komise proto dne 30. května 2007 zahájila druhou fázi⁶ konzultace týkající se možných návrhů v této oblasti. Tyto návrhy se týkaly zejména zlepšení podmínek pro mateřskou a rodičovskou dovolenou a zavedení nových druhů dovolené (otcovská dovolená, dovolená při adopci dítěte a dovolená za účelem péče o závislé rodinné příslušníky) a dalších opatření, která nejsou legislativní. Na základě analýzy odpovědí bude Komise případně moci předložit návrhy na zlepšení současného rámce právních předpisů, s přihlédnutím k zahájení případných jednání mezi sociálními partnery a výsledkům potřebných analýz dopadu.

Komise kromě toho podpořila⁷ **evropskou alianci pro rodiny**, navrženou na jarním zasedání Evropské rady, kterou bude tvořit platforma pro výměnu názorů a poznatků o politikách založených na vstřícném přístupu k rodině a o osvědčených postupech členských států s cílem reagovat na výzvy spojené s demografickými změnami.

Ústřední roli v pokroku směřujícím k rovnosti žen a mužů hrály vždy právní předpisy. Co se týče právních předpisů v oblasti **rovného zacházení**, řízení pro porušení Smlouvy za neprovedení směrnice 2002/73⁸ jsou uzavřena, kromě jednoho případu, kde toto provedení zůstává částečné. Nyní probíhá analýza souladu vnitrostátních prováděcích opatření. První fáze plánovaného řízení podle článku 226 Smlouvy o ES byla zahájena v roce 2007. Toto provádění kontroly souladu vnitrostátních právních předpisů bude pokračovat v roce 2008.

Navzdory určitému pokroku přetrvávají mezi ženami a muži na trhu práce významné rozdíly představující překážky na cestě k cíli, kterým je stejná hospodářská nezávislost. Komise prokázala svou plnou angažovanost zejména v boji proti **rozdílům v odměňování žen a mužů** ve sdělení přijatém dne 18. července 2007⁹.

³ KOM(2006)92.

⁴ SEK(2007)537.

⁵ SEK(2006)1245.

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

⁷ KOM(2007)244.

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

⁹ KOM(2007)424.

Bude se to týkat zejména rozvoje kapacit pro analýzu tohoto jevu, který zůstává složitým a špatně pochopeným, aby se rozvíjely cílené činnosti a určila se možná zlepšení stávajícího právního rámce. Kromě toho bude pro odstranění všech přetrvávajících rozdílů na trhu práce zapotřebí společná akce, zejména v rámci nového cyklu evropské strategie pro růst a zaměstnanost a obecných zásad o flexibilitě¹⁰.

Zřízení **Evropského institutu pro rovnost žen a mužů** se uskutečnilo s aktivní podporou Komise. Jmenováním členů správní rady¹¹ dostal institut svůj rozhodovací orgán. Institut bude poskytovat důležitou technickou podporu politikám rovnosti žen a mužů.

3. VÝZVY A STRATEGICKÉ SMĚRY

Podle evropské strategie pro růst a zaměstnanost má zlepšení kvality zaměstnanosti zásadní význam jak pro dobré podmínky pracovníků, tak pro zvýšení produktivity a zaměstnanosti. Cyklus, který končí, byl charakterizován stálým zvyšováním míry zaměstnanosti žen, ale z kvalitativního hlediska byl pokrok méně významný. Rozdíly mezi ženami a muži jsou nadále značné, především rozdíly ve způsobech práce (zejména částečný úvazek, dohody na dobu určitou nebo zaměstnání nižší kvality a méně odměňovaná), horizontální a vertikální segregace trhu práce zůstává a v některých zemích roste, rozdíl v odměňování se nezmenshuje.

Více úsilí je třeba věnovat vytváření „více kvalitních pracovních míst“, brát v úvahu důležitost konceptu flexikurity a přihlížet k odlišnému dopadu politik zaměstnanosti na ženy a muže v průběhu životního cyklu. Tento přístup se musí týkat jak samotné kvality práce, tak všech ostatních dotčených aspektů, například rozvoje infrastruktur umožňujících každému vstoupit na trh práce a zůstat na něm, nebo možnosti realizovat své profesní ambice a osobní volby bez ohledu na všechny stereotypy. Je rovněž zásadní vyvinout institucionální nástroje potřebné pro řádnou správu věcí veřejných a efektivní plnění politických závazků.

3.1. Kvalitní pracovní místa pro podporu stejné hospodářské nezávislosti

Vytváření většího počtu pracovních míst musí jít ruku v ruce se zlepšením kvalitativním¹². Kvalitní pracovní místa jsou pro pracovníky přitažlivá, umožňují jim plně využít jejich produktivní potenciál a přispívají ke zlepšení kvality celého života společnosti. Rovnost žen a mužů je zásadní prvek kvality práce. Týká se to jak odstranění přetrvávajících rozdílů na trhu práce, tak potřeby řešit všechny rozměry kvality z hlediska rovnosti žen a mužů, včetně otázek zdraví a dobrých podmínek v práci.

- Úsilí o odstranění rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnání musí pokračovat a sílit v rámci nového cyklu evropské strategie pro růst a zaměstnanost, aby se

¹⁰ KOM(2007)359.

¹¹ Rozhodnutí Rady ze dne 30. května 2007 (2007/C 128/02) a Komise ze dne 30. dubna 2007.

¹² Téma zdůrazněné na neformálním setkání ministrů pro otázky rovnosti v říjnu 2007 v rámci portugalského předsednictví Rady.

výrazně snížily rozdíly v oblasti zaměstnanosti, nezaměstnanosti a odměňování, a také se řešila segregace trhu práce.

- Podpora sladění profesního a soukromého života by se měla zintenzívnit a měla by zahrnovat muže i ženy, zejména prostřednictvím inovační a přizpůsobivé organizace práce a dovolené, což pomůže mužům i ženám odpovědným za závislé osoby vstoupit do zaměstnání a zůstat v něm, a také podpoří lepší rozdělení povinností v domácnosti a rodině v souladu se zásadou spoluodpovědnosti.
- Mělo by být zajištěno profesní zdokonalování pracovníků, aby se jim umožnilo rozvíjet a plně využívat jejich potenciál v průběhu celého životního cyklu a aby se zajistilo vyvážené zastoupení žen i mužů na vedoucích postech.
- Přístup k otázkám zdraví a dobrým podmínkám v práci a také ke kvalitě pracovního prostředí by měl přihlížet k situaci a specifickým problémům žen a mužů.
- Je potřebné zajistit, aby se potenciál nabídnutý strukturálními fondy plně využil na podporu politik, které mají za cíl vytváření většího počtu a lepších pracovních míst.

3.2. Kvalitní služby na podporu sladění profesního a soukromého života

Možnost sladit profesní a soukromý život¹³ závisí jak na moderní organizaci práce kombinováním flexibility a jistot z hlediska rovnosti žen a mužů, tak na přístupnosti služeb, které jsou cenově dostupné a kvalitní. Hodně pozornosti se věnovalo zlepšení dostupnosti a přístupnosti těchto služeb, zejména hlídání dětí a péči o ostatní závislé osoby. Stejnou pozornost vyžadují kvalitativní hlediska, jak to zejména dosvědčila konzultace Komise o aktivním začleňování¹⁴.

- Snahy o zlepšení dostupnosti a přístupnosti služeb hlídání dětí, v souladu s barcelonskými cíli¹⁵, a služeb péče o závislé osoby by měly pokračovat a sílit, přičemž by se měla věnovat stejná pozornost kvalitě těchto služeb, včetně doby, kdy jsou dostupné.
- Kvalita služeb by se měla podporovat stálým vzděláváním a zlepšováním kvalifikací jejich zaměstnanců a také zhodnocením těchto zaměstnání.
- Kvalita služeb obecného zájmu, zejména služeb v oblasti dopravy, správy nebo služeb zaměstnanosti, by měla být zaručená. Zvláštní pozornost by se měla věnovat tomu, aby dostupnost těchto služeb byla sladěná s pracovní dobou mužů a žen pracujících na plný úvazek a majících odpovědnost za závislé osoby.

¹³ Sladění profesního a rodinného života je součástí prioritních témat uvedených v deklaraci předsednického tria o rovnosti žen a mužů v EU, která byla přijata na závěr neformálního setkání ministrů pro otázky rovnosti v květnu 2007 v rámci německého předsednictví Rady.

¹⁴ KOM(2007)620.

¹⁵ Zajištění péče pro 33 % dětí ve věku 0 až 3 let a 90 % dětí ve věku od 3 let do věku povinné školní docházky do roku 2010.

- Je potřebné zajistit, aby se potenciál nabízený strukturálními fondy plně využil na podporu zlepšení dostupnosti a kvality služeb, které přispívají k lepšímu sladění profesního a soukromého života pro všechny.

3.3. **Boj proti stereotypům, podpora individuální volby**

Stereotypy představují překážky pro realizaci individuálních rozhodnutí jak žen, tak mužů. Přispívají k přetrvávání nerovností tím, že ovlivňují výběr oboru vzdělávání, odborného vzdělávání nebo zaměstnání, účast na povinnostech v domácnosti a rodině a zastoupení na rozhodujících postech. Mohou rovněž ovlivnit zhodnocení práce každé osoby. Jejich odstranění je jednou z priorit plánu a rámce činnosti evropských sociálních partnerů pro rovnost.

- Boj proti stereotypům spojeným s rovností žen a mužů musí začít v co nejmladším věku a měl by propagovat modely chování, které zhodnocují individuální výběr oboru vzdělání a podporují rovnost žen a mužů, včetně rozdělení domácích a rodinných povinností.
- Je potřebné odstranit kulturní překážky, aby se usnadnil přístup žen a mužů k netradičním zaměstnáním, a to i na rozhodujících postech, a plně podporovat individuální volby.
- Přístup k neustálému odbornému vzdělávání, profesnímu rozvoji a profesní orientaci by měl být vyňat ze všech stereotypů. Odborníci na odborné vzdělávání a profesní orientaci by si měli být této problematiky vědomi.
- Média všech druhů se musí zapojit do boje proti stereotypnímu zobrazování žen a mužů a propagovat realistický obraz jejich schopností.

3.4. **Institucionální mechanismy na podporu politických závazků a provádění právních předpisů**

Jasně závazky na podporu rovnosti žen a mužů vyjádřila na nejvyšší politické úrovni Komise, Evropská rada a evropští sociální partneři. Plán přikládá velkou důležitost řádné správě věcí veřejných, která je potřebná, aby se pomocí účinných prostředků tyto závazky splnily.

- Je důležité rozvíjet prostředky vzdělávání a provádění, které umožní všem zúčastněným stranám zahrnout hledisko rovnosti žen a mužů do svých příslušných oblastí působnosti, a to i do hodnocení specifického dopadu politik na ženy a muže. Je třeba rovněž zajistit účinné využívání stávajících prostředků, jako jsou příručky pro začlenění perspektivy rovnosti žen a mužů do politik zaměstnanosti vydané Komisí¹⁶.
- Je zásadní rozvíjet schopnosti hlavních stran a subjektů zapojených do řešení rovnosti žen a mužů, aby měly potřebné dovednosti, nástroje a zdroje pro provádění svých politik.

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

- Provádění a sledování politik musí být zajištěno ukazateli jak kvantitativními, tak kvalitativními a statistikami členěnými podle pohlaví, které jsou spolehlivé, srovnatelné a v případě potřeby dostupné.

4. ZÁVĚRY

Za cílem dosažení skutečné rovnosti žen a mužů jak z hlediska kvantitativního, tak kvalitativního se Evropská rada vyzývá, aby usilovně naléhala na členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery a občanskou společností plnily výše uvedené úkoly. Na základě této zprávy by se měla věnovat zvláštní pozornost:

- vytváření většího počtu a lepších pracovních míst pro ženy v novém cyklu evropské strategie pro růst a zaměstnanost,
- zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů do všech rozměrů kvality práce,
- rozvoji jak nabídky, tak kvality služeb umožňujících sladit profesní a soukromý život pro muže i pro ženy,
- boji proti stereotypům ve vzdělávání, zaměstnání a médiích a zdůraznění úlohy mužů v propagaci rovnosti,
- rozvíjení nástrojů pro hodnocení dopadu politik z hlediska rovnosti žen a mužů.

ANNEX

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

Employment rates

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

Unemployment rates

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

Part-time work

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

Reconciliation of professional, private and family life

Parenthood has a significant long-term effect on women's participation to the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2006, the employment rate for women aged 20-49 was 62.4% when they had children under 12, compared with 76% when they did not, a negative difference of 13.6 p.p. Interestingly, men with children under 12 had a significantly *higher* employment rate than those without,

91.4% vs. 80.8%, a positive difference of 10.6 p.p. Participation in employment and the amount of time worked by women between 20 and 49 years are closely linked to the number and age of their children, which is less the case for men.

Education

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

Segregation

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

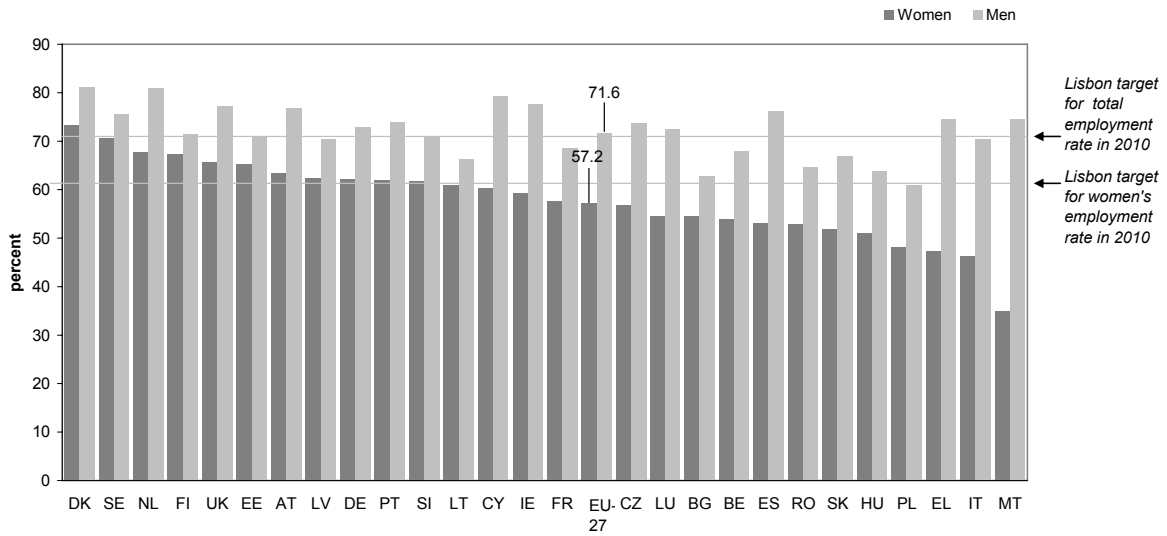
Decision-making

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

At risk of poverty rate for older people

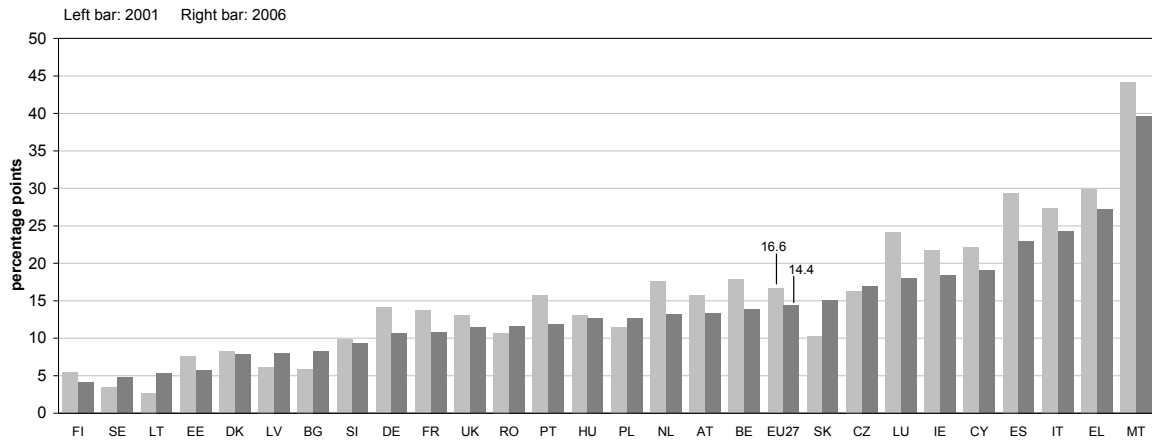
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

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



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

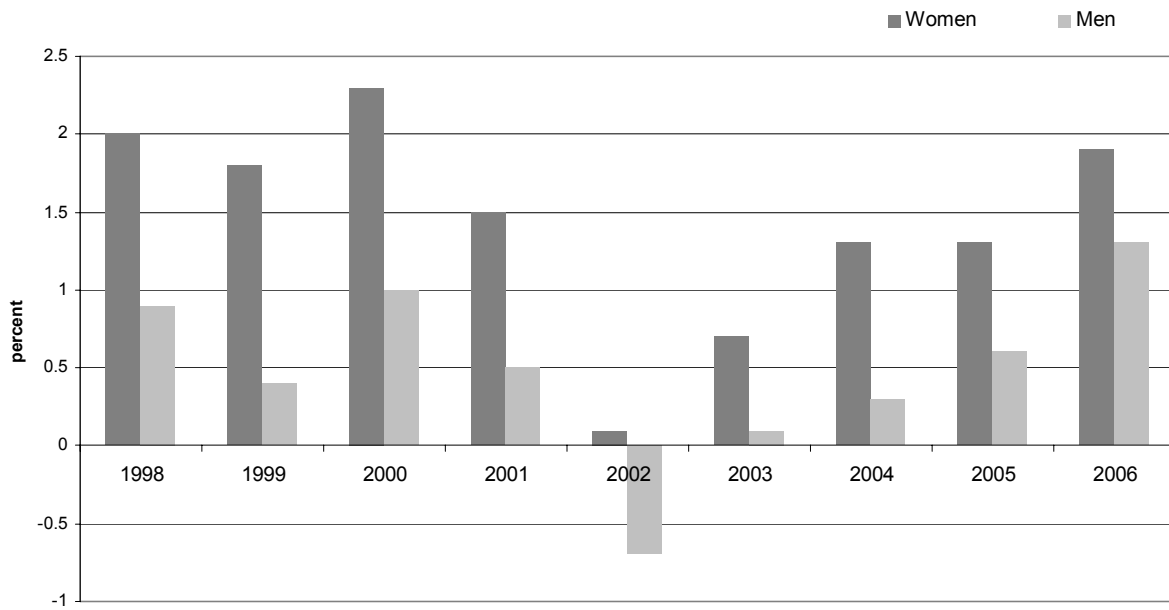
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)



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

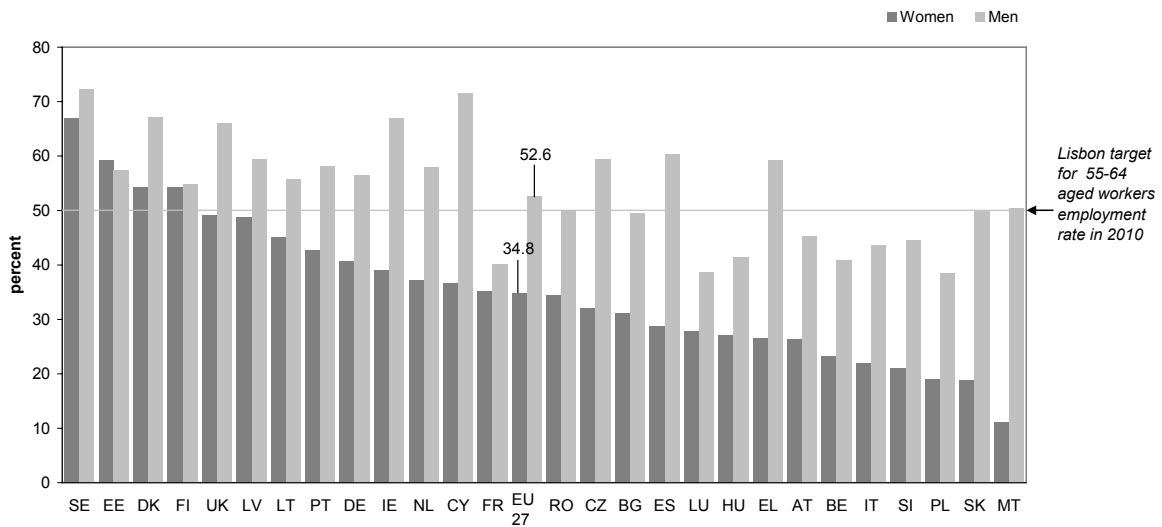
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



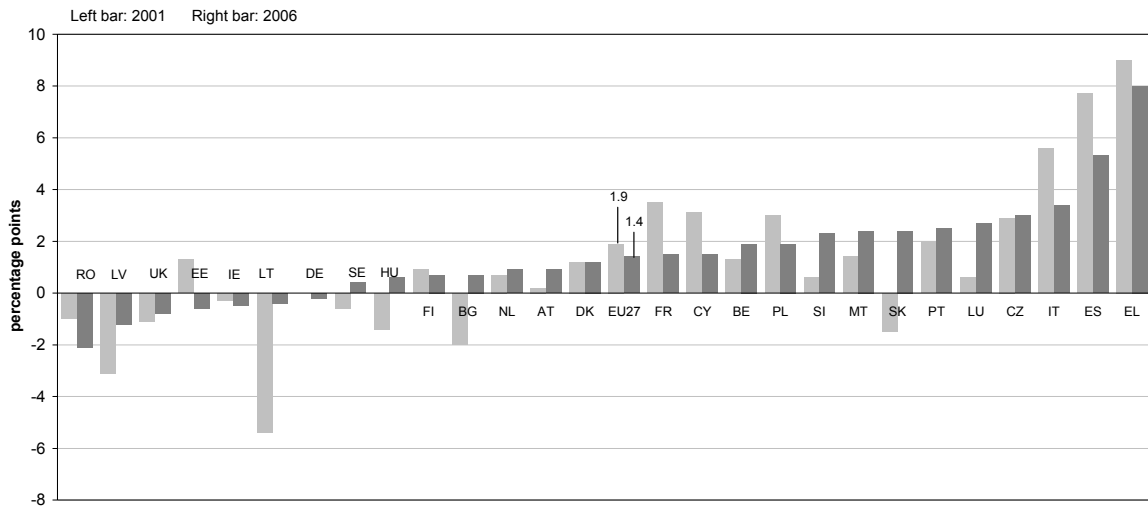
Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

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



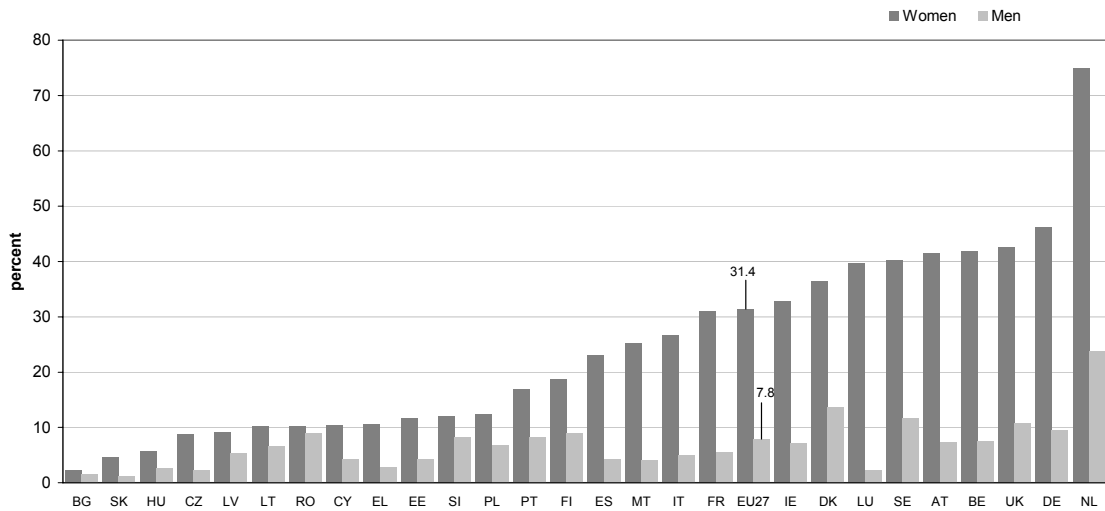
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : provisionnal value

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



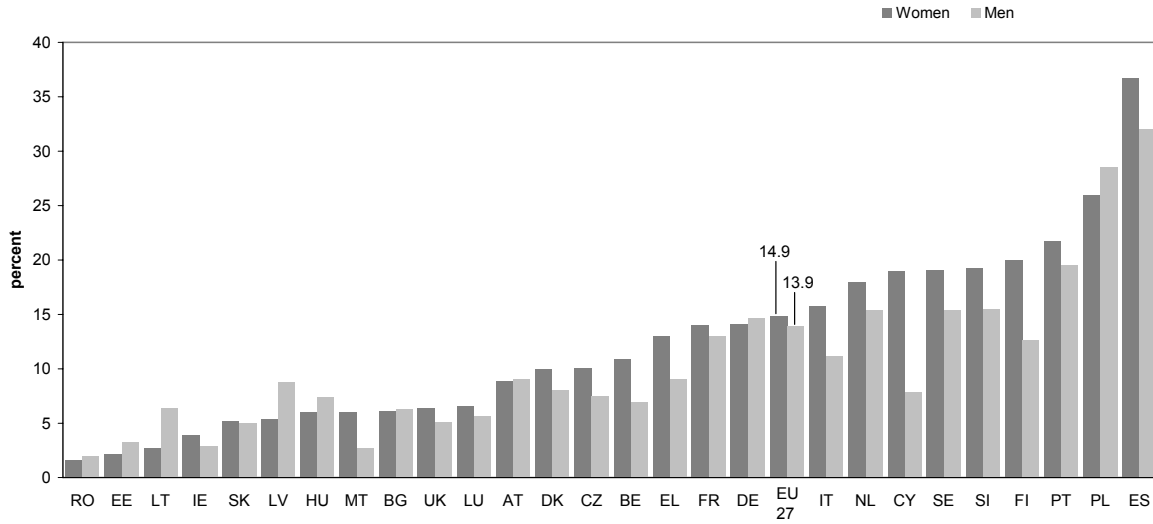
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.
DE and FR : for 2006 : provisional value

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



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results
DE : Provisional result. EE : for men, unreliable or uncertain data.

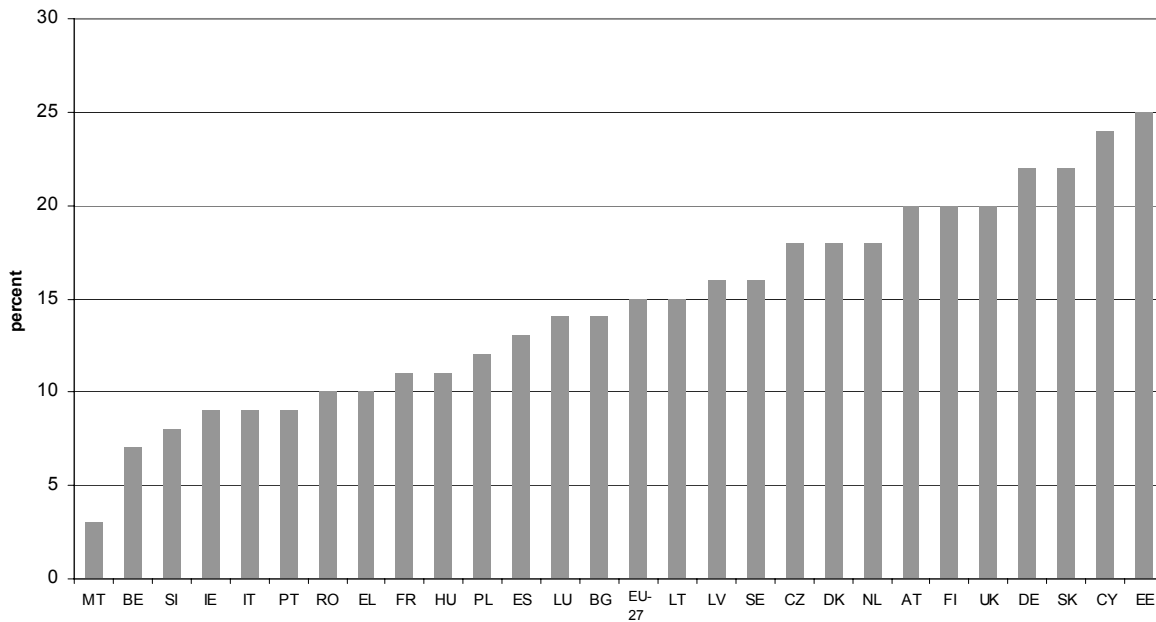
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

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

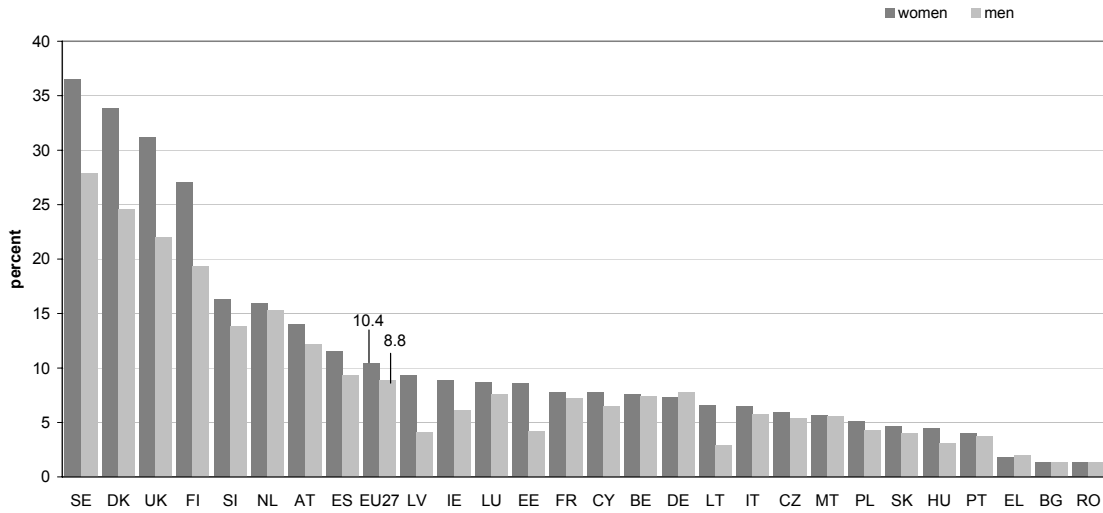


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

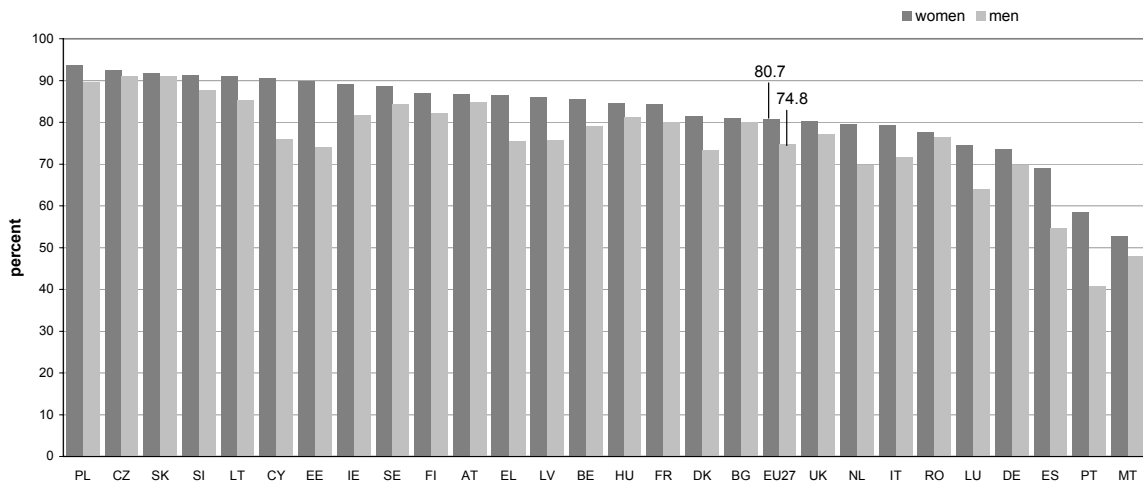
NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

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



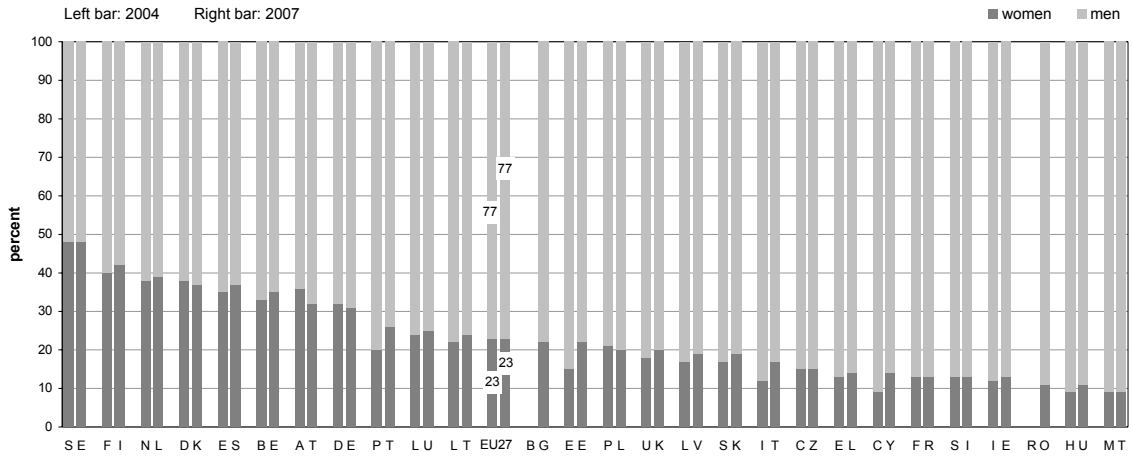
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



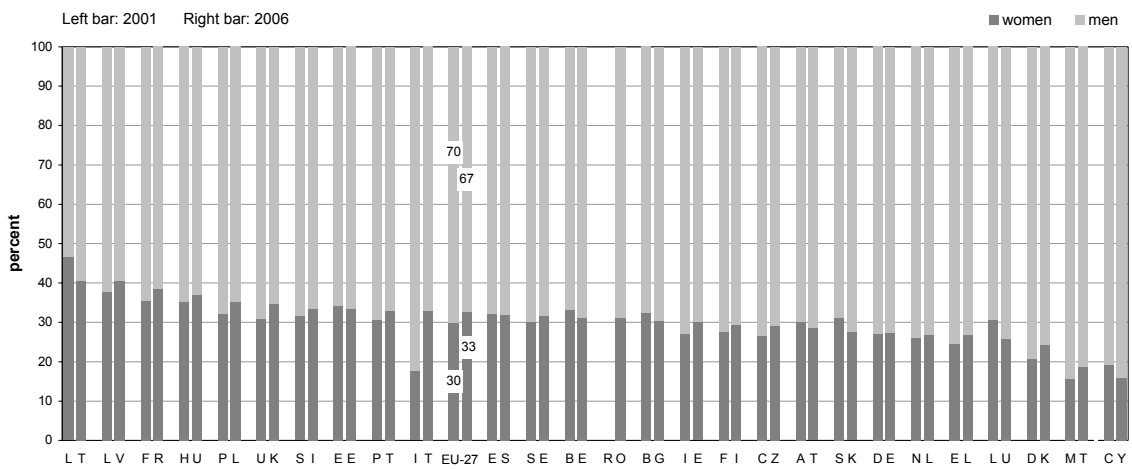
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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

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



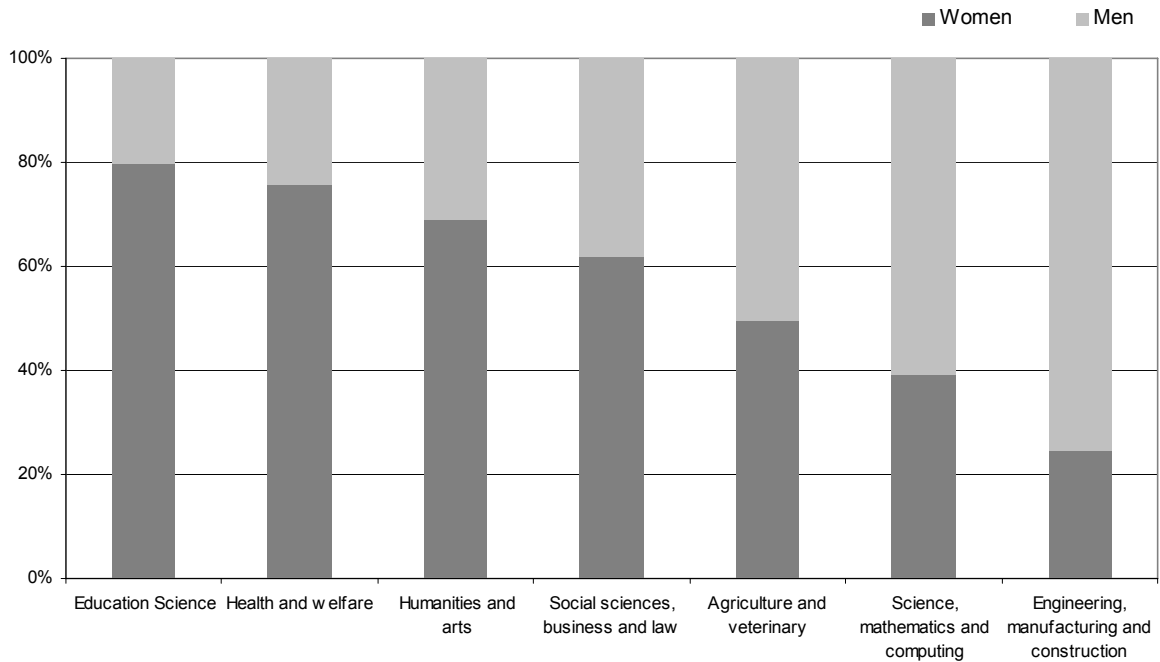
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

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



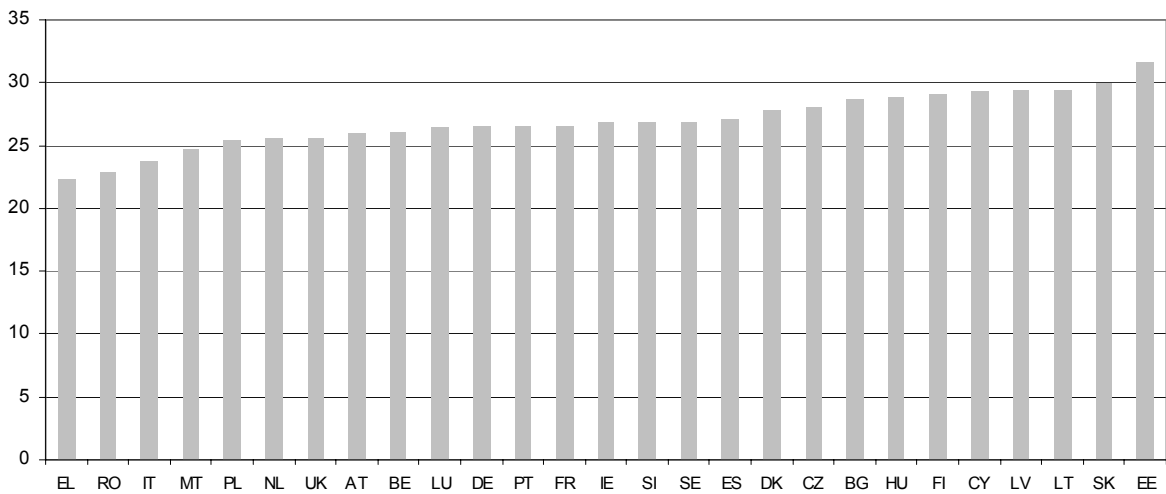
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

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



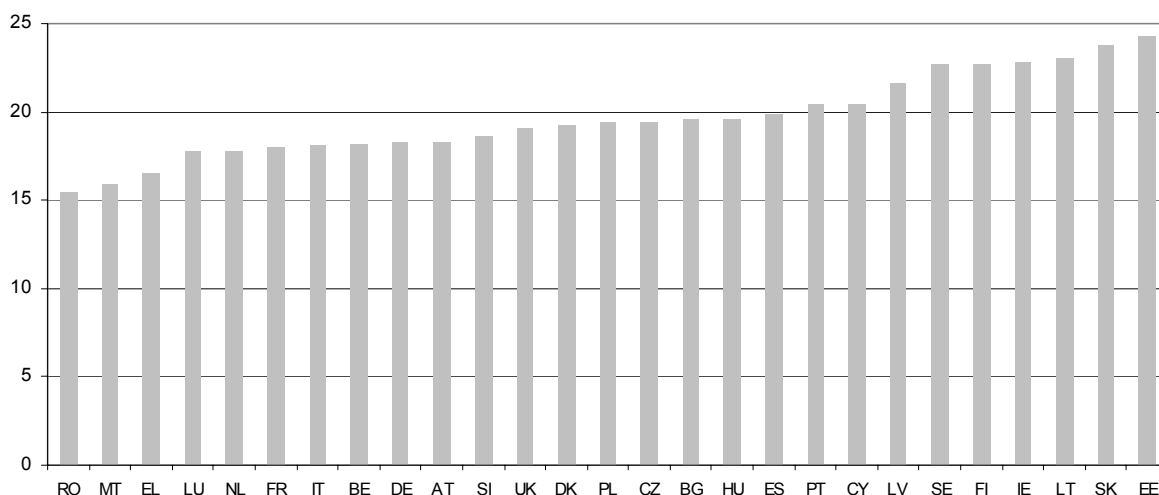
Source : Eurostat
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



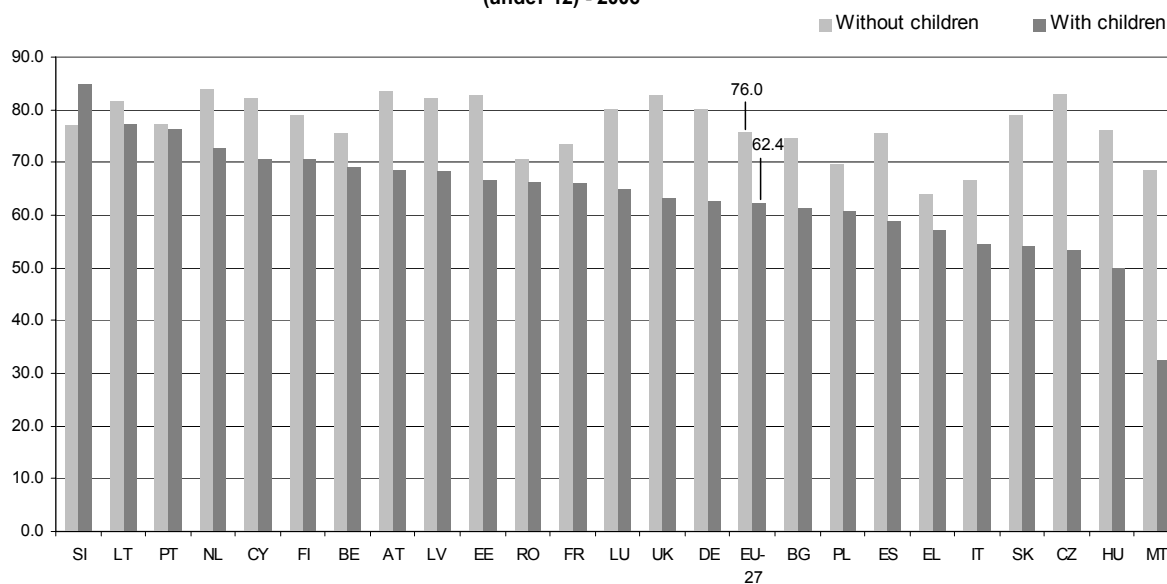
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



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

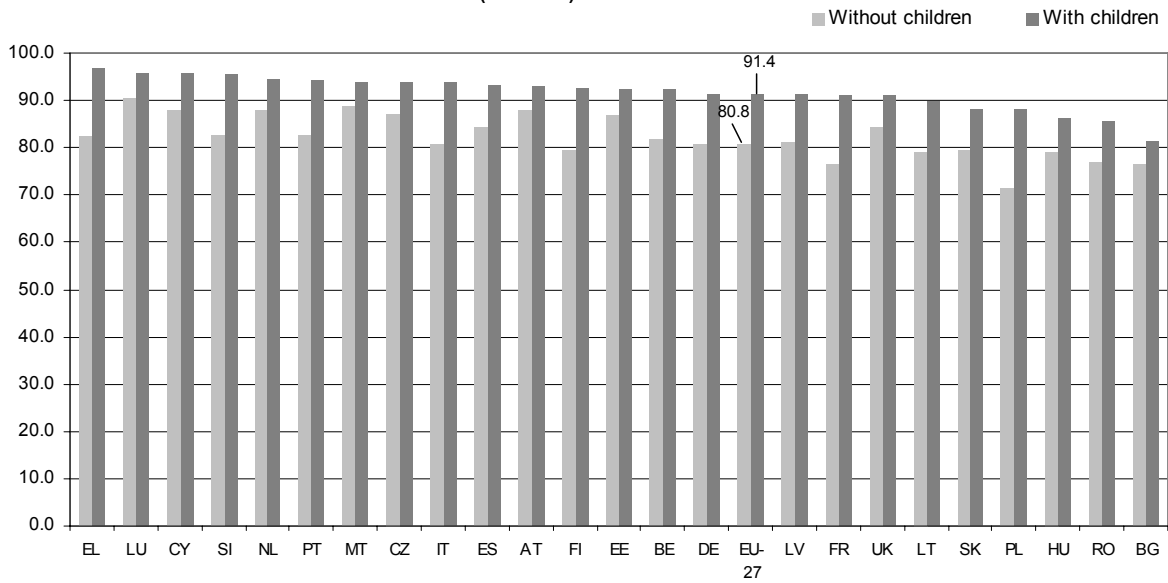
Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2006



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

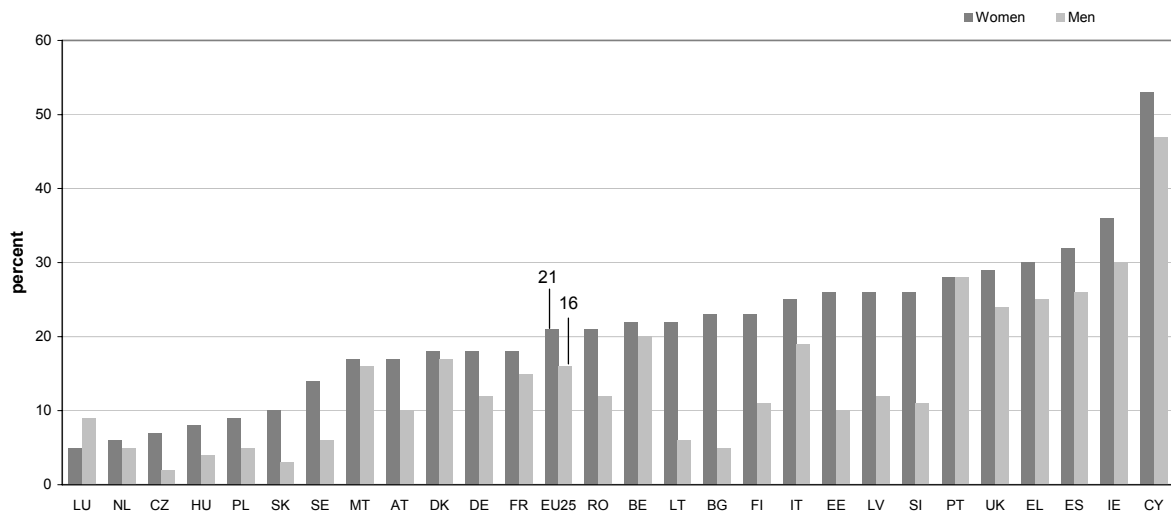
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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



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

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



Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data. FR : Provisional value. Exception to the reference year for occupations: LU: 2005 (annual average)

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

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

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

Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

Notes: No data for DK, IE and SE.

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

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

Indicators for the candidate countries in 2006

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

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

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

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

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

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

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

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

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