



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 23.1.2008 r.
COM(2008) 10 wersja ostateczna

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

na temat równości kobiet i mężczyzn – 2008

SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie.....	3
2.	Główne zmiany	3
2.1.	Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn.....	3
2.2.	Polityka i prawodawstwo	5
3.	Wyzwania i wytyczne strategiczne	6
3.1.	Lepsze miejsca pracy sprzyjające jednakowej niezależności ekonomicznej.....	7
3.2.	Usługi wysokiej jakości wspierające godzenie życia zawodowego i prywatnego	8
3.3.	Walka ze stereotypami, pomoc w dokonywaniu indywidualnych wyborów.....	8
3.4.	Mechanizmy instytucjonalne wspierające zaangażowanie polityczne i wdrażanie prawodawstwa.....	9
4.	Wnioski	9
	ZAŁĄCZNIK	11

1. WPROWADZENIE

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową wartością Unii Europejskiej. Dzięki wspólnym działaniom Wspólnoty i państw członkowskich sytuacja mężczyzn i kobiet w Europie zmieniła się zasadniczo w wielu dziedzinach. Przykładowo, uczestnictwo kobiet w zatrudnieniu wciąż wzrasta, a poziom wykształcenia kobiet jest dziś wyższy od poziomu wykształcenia mężczyzn. Jednakże wyzwania, z którymi jeszcze trzeba się zmierzyć, są znaczne. Nawet jeśli dokonano niezaprzeczalnego postępu pod względem ilościowym, wciąż konieczne są starania o wsparcie aspektu jakościowego równości. Jest to główne przesłanie niniejszego sprawozdania.

W roku 2007 wdrożono wiele działań zapowiedzianych w 2006 r. w planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn Komisji Europejskiej oraz w przyjętym przez Radę Europejską europejskim pakcie na rzecz równości płci. Wszystkie te działania mają na celu osiągnięcie rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym. Komisja wzięła udział w opracowywaniu wspólnych zasad modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*)¹, wspierając szczególnie tworzenie lepszych i liczniejszych miejsc pracy. W 2007 r. odbył się również szereg ważnych dla polityki równości kobiet i mężczyzn wydarzeń i obchodów, takich jak: 50 rocznica europejskiej polityki równości kobiet i mężczyzn; Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich; 10. rocznica podpisania traktatu amsterdamskiego, który stał się podstawą europejskiej strategii zatrudnienia oraz zintegrowanego podejścia do równości w dziedzinach polityki wspólnotowej.

Niniejsze, piąte sprawozdanie roczne na temat równości kobiet i mężczyzn, sporządzone we współpracy z państwami członkowskimi na wniosek szefów państw i rządów zgromadzonych na posiedzeniu Rady Europejskiej, jest pierwszym sprawozdaniem obejmującym 27 państw członkowskich rozszerzonej Europy. Zwiększona różnorodność Unii Europejskiej może stawiać nowe wyzwania przed polityką równości. Przystąpienie nowych państw członkowskich jest jednak dowodem przyjęcia przez nie podstawowych wartości Unii Europejskiej i ich zaangażowania na rzecz wypełniania podstawowych zadań Unii, w tym urzeczywistniania równości kobiet i mężczyzn.

2. GŁÓWNE ZMIANY

2.1. Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn

Poprawa jakości i ilości miejsc pracy jest strategicznym celem agendy lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Od dziesięciu lat stwierdza się niezaprzeczalne postępy w dziedzinie zatrudnienia kobiet pod względem ilościowym, pozostaje jednak jeszcze dużo do zrobienia, aby poprawić aspekt jakościowy.

¹ COM (2007)359.

Zatrudnienie kobiet było w ciągu ostatnich lat głównym czynnikiem stałego wzrostu zatrudnienia w UE. W latach 2000-2006 zatrudnienie w UE-27 wzrosło o ok. 12 mln miejsc pracy, w tym o ponad 7,5 mln miejsc pracy dla kobiet. **Stopa zatrudnienia** kobiet wzrastała co roku, osiągając 57,2 % w 2006 r., czyli 3,5 punktu procentowego powyżej poziomu z roku 2000, co sprawiło, że osiągalny wydaje się cel strategii lizbońskiej: uzyskanie do 2010 r. stopy zatrudnienia kobiet w wysokości 60 %. W tym samym okresie stopa zatrudnienia mężczyzn podniosła się o mniej niż 1 punkt procentowy. W grupie **pracowników powyżej 55 roku życia** wzrost stopy zatrudnienia kobiet również był szybszy niż wzrost stopy zatrudnienia mężczyzn, osiągając 34,8 %, czyli 7,4 punktów procentowych więcej niż w 2000 r. Jednocześnie **stopa bezrobocia** kobiet osiągnęła najniższy od dziesięciu lat poziom 9 %.

Te pozytywne zmiany umożliwiły znaczne zmniejszenie **rozbieżności w stopie zatrudnienia** kobiet i mężczyzn, która spadła z 17,1 punktów procentowych w 2000 r. do 14,4 punktów procentowych w 2006 r. Utrzymywanie się rozbieżności stopy zatrudnienia, w tym wśród młodzieży (6 punktów procentowych wśród młodzieży w wieku 15-24 lat), stanowi problem, biorąc zwłaszcza pod uwagę lepsze wyniki w nauce wśród młodych kobiet. Różnice te wydają się powiększać z wiekiem, osiągając 17,8 punktów procentowych u osób powyżej 55 roku życia.

Niektóre aspekty jakości zatrudnienia kobiet są nadal nierozwiązane. Równość kobiet i mężczyzn jest jednym z aspektów jakości pracy, określonych przez Komisję². Jednak wskaźniki wynagrodzenia, segregacja rynku pracy oraz obecność kobiet na stanowiskach decyzyjnych nie wykazały żadnego istotnego postępu od wielu lat. **Różnice w wynagradzaniu** pozostają na stałym poziomie 15 % od 2003 r. i spadły zaledwie o jeden punkt procentowy od 2000 r. **Segregacja sektorowa i zawodowa** według płci nie zmniejsza się, a wręcz rośnie w niektórych krajach, co oznacza, iż kobiety, które weszły ostatnio na rynek pracy, znalazły zatrudnienie w sektorach i zawodach już silnie sfeminizowanych. Obecność **kobiet na stanowiskach kierowniczych** w przedsiębiorstwach ustabilizowała się na poziomie 33 %, zaś wzrasta bardzo słabo na stanowiskach politycznych, gdzie w parlamentach krajowych zasiada jedynie 23 % kobiet, zaś proporcja ta wynosi 33 % w Parlamencie Europejskim.

Ponadto różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn mogą się utrzymywać we wszystkich innych aspektach jakości pracy, takich jak **godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym**, organizacja pracy, która nie w pełni wykorzystuje kompetencje, czy aspekty zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Świadczy o tym znaczny spadek stopy zatrudnienia kobiet mających dzieci (średnio o 13,6 punktów procentowych), podczas gdy porównywalna stopa zatrudnienia mężczyzn wzrasta. Stopa zatrudnienia kobiet mających dzieci wynosi jedynie 62,4 %, zaś mężczyzn w tej samej sytuacji – 91,4 %, czyli różnica wynosi 29 punktów procentowych. Ponad trzy czwarte zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy to kobiety (76,5 %), czyli jedna kobieta na trzy, w porównaniu z jednym mężczyzną na dziesięciu. Również więcej kobiet pracuje na podstawie umów na czas określony (15,1 %, czyli o jeden punkt procentowy więcej niż w przypadku mężczyzn).

² COM (2001) 313.

Innymi słowy, okazuje się, że znaczny wysiłek włożony w osiągnięcie zwiększenia, pod względem ilościowym i jakościowym, zatrudnienia kobiet w ramach europejskiej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia („lepsze i liczniejsze miejsca pracy”) wydaje się przynosić efekty raczej pod względem ilościowym niż jakościowym.

Pod względem **społecznym** wciąż utrzymują się rozbieżności, które mogą odzwierciedlać różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Długotrwałe bezrobocie dotyka o wiele częściej kobiet (4,5 %) niż mężczyzn (3,5 %). Przebieg kariery zawodowej kobiet jest krótszy, wolniejszy i wiąże się z niższym wynagrodzeniem, co wpływa na większe narażenie kobiet na ubóstwo, zwłaszcza tych, które przekroczyły 65 rok życia (21 %, czyli o pięć punktów procentowych więcej niż w przypadku mężczyzn).

2.2. **Polityka i prawodawstwo**

Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn³ nadał polityce wspólnotowej w tej dziedzinie nowy impuls. Komisja zapewnia monitorowanie wykonanych i przewidywanych działań zawartych w planie działań, w rocznym szczegółowym **programie prac**⁴. W programie tym wskazuje się zwłaszcza na fakt, że dokonano znaczących postępów, aby uwzględnić aspekt równości w dziedzinach polityki Unii, przede wszystkim w wyszczególnionych w planie działań dziedzinach priorytetowych.

Godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego jest podstawą równości kobiet i mężczyzn oraz priorytetową dziedziną działania określoną w planie działań. Jest również podstawowym elementem jakości pracy. Komisja rozpoczęła pod koniec 2006 r. **formalne konsultacje z partnerami społecznymi**⁵ na szczeblu europejskim, dotyczące określenia możliwego kierunku działań wspólnotowych w tej dziedzinie, mających na celu ulepszenie lub uzupełnienie obowiązujących ram prawnych. Dzięki konsultacjom możliwe było uzyskanie wspólnego stanowiska partnerów społecznych w sprawie konieczności podjęcia działań, mających zwłaszcza na celu zachęcenie mężczyzn do większego zaangażowania w życie rodzinne. Komisja rozpoczęła więc dnia 30 maja 2007 r. drugi etap⁶ konsultacji, na temat treści ewentualnych propozycji w tej dziedzinie. Propozycje te dotyczyły zwłaszcza ulepszenia przepisów regulujących urlop macierzyński i urlop rodzicielski oraz wprowadzenia nowych rodzajów urlopów (urlop ojcowski, urlop związany z adopcją lub urlop przeznaczony na zajmowanie się członkami rodziny pozostającymi na utrzymaniu), jak również przedsięwzięcia innych, nielegislacyjnych, działań. Po przeanalizowaniu odpowiedzi Komisja będzie mogła, w danym przypadku, złożyć wnioski o ulepszenie obecnych ram prawnych, uwzględniając otwarcie ewentualnych negocjacji między partnerami społecznymi i wyniki koniecznych analiz skutków.

Ponadto Komisja wyraziła poparcie⁷ dla **Europejskiego sojuszu na rzecz rodzin** powstałego z inicjatywy zaproponowanej na wiosennym posiedzeniu Rady

³ COM (2006) 92.

⁴ SEC(2007)537.

⁵ SEC(2006)1245.

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

⁷ COM (2007) 244.

Europejskiej, który będzie platformą wymiany i wiedzy na temat polityki prorodzinnej i najlepszych rozwiązań proponowanych przez państwa członkowskie, mających odpowiedzieć na wyzwania związane ze zmianami demograficznymi.

Prawodawstwo zawsze odgrywało podstawową rolę w postępach czynionych na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Jeśli chodzi o prawodawstwo w zakresie **równości traktowania**, postępowania w sprawie naruszenia z powodu braku transpozycji dyrektywy 2002/73⁸ zostały zakończone, oprócz jednego przypadku, w którym transpozycja ta pozostaje częściowa. Obecnie trwa analiza zgodności krajowych środków wykonawczych. Pierwszy etap procedury przewidzianej w art. 226 Traktatu WE został rozpoczęty w 2007 r. Weryfikacja zgodności przepisów krajowych będzie kontynuowana w 2008 r.

Pomimo niewątpliwych postępów na rynku pracy nadal utrzymują się znaczne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, stanowiąc przeszkodę do osiągnięcia celu jednakowej niezależności ekonomicznej. W komunikacie przyjętym 18 lipca 2007 r.⁹ Komisja wykazała swe zaangażowanie na rzecz podjęcia wszelkich kroków, aby zwalczać **różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn**. Przede wszystkim konieczne okazuje się wzmocnienie zdolności analizy tego zjawiska, które jest złożone i wciąż pozostaje źle rozumiane, co umożliwi stworzenie ukierunkowanego podejścia oraz ewentualnych usprawnień w istniejących ramach prawnych. Ponadto konieczne będzie podjęcie wspólnych działań, szczególnie w ramach nowego cyklu europejskiej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz wspólnych zasad dotyczących *flexicurity*¹⁰, aby wyeliminować wszelkie utrzymujące się przeszkody na rynku pracy.

Utworzenie **Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn** posunęło się naprzód dzięki aktywnemu wkładowi Komisji. Mianowanie członków Rady zarządu¹¹ wyposażyło Instytut w organ decyzyjny. Zadaniem Instytutu będzie zapewnianie istotnej pomocy specjalistycznej na rzecz rozwoju polityki równości kobiet i mężczyzn.

3. WYZWANIA I WYTYCZNE STRATEGICZNE

Zgodnie z europejską strategią na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, poprawa jakości zatrudnienia posiada duże znaczenie zarówno dla dobrego samopoczucia pracowników jak i dla wzrostu wydajności i zatrudnienia. Kończący się okres charakteryzował się stałym wzrostem stopy zatrudnienia kobiet, lecz postępy te były mniej znaczące z punktu widzenia jakości. Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn pozostają znaczne, zwłaszcza jeśli chodzi o organizację pracy (szczególnie o zatrudnienie w niepełnym czasie pracy, umowy na czas określony, stanowiska pracy o niższej jakości i niższym wynagrodzeniu); segregacja pozioma i

⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

⁹ COM (2007) 424.

¹⁰ COM (2007) 359.

¹¹ Decyzja Rady z dn. 30.5.2007 r. (2007/C 128/02) i Komisji z dn. 30.4.2007 r.

pionowa rynku pracy utrzymuje się, a w niektórych krajach wzrasta, zaś różnica w wynagradzaniu nie zmniejsza się.

Należy zwiększyć wysiłki prowadzące do utworzenia „lepszyc i liczniejszych miejsc pracy”, uwzględniając znaczenie podejścia opartego na zasadach *flexicurity* i uznania zmieniającego się wpływu polityki zatrudnienia na kobiety i mężczyzn na wszystkich etapach życia. Podejście to powinno dotyczyć zarówno wewnętrznej jakości pracy jak i wszelkich innych aspektów, które mają na nią wpływ, takich jak rozwój infrastruktury umożliwiającej każdemu dostęp do rynku pracy i pozostanie na nim czy możliwość urzeczywistnienia swych aspiracji zawodowych i wyborów osobistych bez jakichkolwiek uprzedzeń. Konieczne jest również stworzenie instrumentów instytucjonalnych niezbędnych do dobrego zarządzania i skutecznej realizacji politycznych zobowiązań.

3.1. Lepsze miejsca pracy sprzyjające jednakowej niezależności ekonomicznej

Ilościowa poprawa zatrudnienia powinna iść w parze z poprawą jego jakości¹². Lepsze miejsca pracy przyciągają pracowników i umożliwiają im wykorzystanie w pełni swego potencjału wydajności oraz przyczyniają się do ogólnej poprawy życia społeczeństwa. Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym elementem jakości pracy. Chodzi zarówno o wyeliminowanie utrzymujących się różnic na rynku pracy, jak i o zajęcie się wszystkimi aspektami jakości w perspektywie płci, w tym kwestiami zdrowia i dobrego samopoczucia w pracy.

- Należy nadal podejmować wysiłki, aby wyeliminować różnice między kobietami i mężczyznami w zatrudnieniu oraz zintensyfikować je w ramach nowego cyklu europejskiej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, tak aby zmniejszyć w sposób znaczny różnice w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wynagrodzenia oraz segregacji rynku pracy.
- Należy zwiększyć wsparcie mające na celu godzenie życia zawodowego i prywatnego, które powinno dotyczyć tak mężczyzn jak i kobiet, zwłaszcza poprzez innowacyjną i elastyczną organizację pracy i urlopów, które wspierają uczestnictwo w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn sprawujących opiekę nad osobami pozostającymi na utrzymaniu oraz trwałość tego zatrudnienia, jak również zachęcają do lepszego podziału zadań domowych i rodzinnych, zgodnie z zasadą współodpowiedzialności;
- Należy zagwarantować pracownikom szkolenie zawodowe, aby zapewnić im perspektywy rozwoju wartościujące w pełni ich potencjał na wszystkich etapach życia oraz zrównoważoną reprezentację obu płci na stanowiskach kierowniczych;
- Podejście do kwestii zdrowia i dobrego samopoczucia w miejscu pracy oraz jakości środowiska pracy powinno uwzględnić specyficzną sytuację i problemy kobiet i mężczyzn;

¹² Temat podkreślony podczas nieformalnego posiedzenia ministrów odpowiedzialnych za kwestie równości w październiku 2007 r., w ramach portugalskiej prezydencji w Radzie.

- Należy upewnić się, że potencjał oferowany przez fundusze strukturalne jest w pełni wykorzystywany, aby wspierać politykę podnoszenia jakości i ilości miejsc pracy.

3.2. Usługi wysokiej jakości wspierające godzenie życia zawodowego i prywatnego

Możliwość godzenia życia zawodowego i prywatnego¹³ zależy zarówno od nowoczesnej organizacji pracy, łączącej elastyczność i bezpieczeństwo, uwzględniającej perspektywę płci, jak i od dostępności usług: przystępnych, tanich i wysokiej jakości. Poświęcono wiele uwagi kwestiom ulepszenia dostępności i przystępności tych usług, zwłaszcza opieki nad dziećmi i opieki nad innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu. Aspekty dotyczące jakości wymagają podobnej uwagi, jak zostało to podkreślone w konsultacjach Komisji w sprawie aktywnej integracji¹⁴.

- Należy kontynuować i zwiększać wysiłki zmierzające do poprawy dostępności i przystępności usług opieki nad dziećmi, zgodnie z celami barcelońskimi¹⁵, oraz usług opieki nad osobami pozostającymi na utrzymaniu, poświęcając jednocześnie tyle samo uwagi jakości tych usług, łącznie z kwestią godzin, w jakich są dostępne;
- Jakość usług powinna być wspierana ustawicznym szkoleniem i podnoszeniem kwalifikacji personelu świadczącego usługi oraz dowartościowaniem tych miejsc pracy;
- Należy zagwarantować jakość usług użyteczności publicznej, zwłaszcza usług transportowych, administracyjnych i służb zatrudnienia. Należy zwrócić szczególną uwagę na to, aby dostępność tych usług była zgodna z pełnoetatowym czasem pracy mężczyzn i kobiet odpowiedzialnych za osoby pozostające na utrzymaniu;
- Należy upewnić się, że potencjał oferowany przez fundusze strukturalne jest w pełni wykorzystywany do wspierania dostępności i jakości usług sprzyjających lepszemu godzeniu życia zawodowego i życia prywatnego dla wszystkich.

3.3. Walka ze stereotypami, pomoc w dokonywaniu indywidualnych wyborów

Stereotypy stanowią przeszkodę do realizacji indywidualnych wyborów zarówno w przypadku mężczyzn jak i kobiet. Przyczyniają się do utrzymywania się nierówności, wpływając na wybory kierunku kształcenia, szkolenia czy zawodu, na uczestniczenie w pracach domowych i rodzinnych i na obecność na stanowiskach kierowniczych. Mogą również wpływać na podkreślenie wartości pracy każdego człowieka. Ich eliminacja jest jednym z priorytetów planu działań i ram działania europejskich partnerów społecznych na rzecz równości.

¹³ Pogodzenie życia zawodowego i prywatnego jest jednym z priorytetowych tematów podjętych w deklaracji zespołu prezydencji w sprawie równości płci w UE, przyjętej po zakończeniu nieformalnego posiedzenia ministrów ds. kwestii równości w maju 2007 r., w ramach niemieckiej prezydencji w Radzie.

¹⁴ COM (2007) 620.

¹⁵ Do 2010 r. objęcie obowiązkiem szkolnym 33 % dzieci w wieku 0-3 lat i 90 % dzieci w wieku 3 lat.

- Walka ze stereotypami związanymi z płcią musi zacząć się od najmłodszych lat i powinna obejmować promowanie modeli zachowań, które podkreślają wartość indywidualnego wyboru kierunku kształcenia i wspierają równość kobiet i mężczyzn, w tym w podziale obowiązków domowych i rodzinnych;
- Należy usunąć bariery kulturowe, aby ułatwić dostęp kobietom i mężczyznom do zawodów niewybranych tradycyjnie, w tym do stanowisk kierowniczych oraz w pełni popierać wybory indywidualne;
- Podejście do szkolenia ustawicznego, rozwoju zawodowego i orientacji zawodowej powinno być pozbawione wszelkich stereotypów. Osoby zajmujące się zawodowo szkoleniem i orientacją zawodową powinny być uwrażliwione na te kwestie;
- Wszelkiego rodzaju media powinny włączyć się w wysiłki mające na celu zwalczanie stereotypowych wizerunków kobiet i mężczyzn i promować rzeczywisty obraz ich kompetencji.

3.4. Mechanizmy instytucjonalne wspierające zaangażowanie polityczne i wdrażanie prawodawstwa

Wyraźne zaangażowanie na rzecz równości kobiet i mężczyzn zostało wyrażone na najwyższych szczeblach politycznych, przez Komisję, Radę Europejską i europejskich partnerów społecznych. Plan działań przywiązuje duże znaczenie do dobrego zarządzania, niezbędnego do zapewnienia skutecznych środków realizacji tych zobowiązań.

- Należy doskonalić narzędzia szkolenia i realizacji, które umożliwiają wszystkim zainteresowanym stronom uwzględnienie perspektywy płci w dziedzinach swoich kompetencji, łącznie z oceną specyficznego wpływu polityki na kobiety i mężczyzn; Należy również czuwać nad skutecznym wykorzystaniem istniejących narzędzi, takich jak podręczniki integracji perspektywy płci, w polityce zatrudnienia realizowanej przez Komisję¹⁶;
- Podstawową rzeczą jest rozwój kompetencji głównych podmiotów i organizacji działających na rzecz równości kobiet i mężczyzn, tak aby dysponowały one umiejętnościami, instrumentami i zasobami koniecznymi do realizacji ich polityki;
- Należy zapewnić realizację i monitorowanie polityki dzięki wskaźnikom ilościowym i jakościowym oraz statystykom uwzględniającym kategorię płci, które byłyby wiarygodne, porównywalne i dostępne w razie potrzeby.

4. WNIOSKI

Celem realizacji skutecznej równości kobiet i mężczyzn, zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym, zachęca się Radę Europejską do natychmiastowego

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

zwrócenia się do państw członkowskich o podjęcie wyzwań opisanych w niniejszym dokumencie, we współpracy z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim. W świetle niniejszego sprawozdania na szczególną uwagę zasługują następujące kwestie:

- Wzrost zatrudnienia kobiet pod względem ilościowym i jakościowym w nowym okresie europejskiej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia;
- Uwzględnienie perspektywy płci we wszystkich aspektach dotyczących jakości pracy;
- Rozwój oferty usług i podniesienie ich jakości, umożliwiającą mężczyznom i kobietom pogodzenie życia zawodowego i prywatnego;
- Walka ze stereotypami w kształceniu, zatrudnieniu i mediach oraz podkreślanie roli mężczyzn w propagowaniu równości;
- Stworzenie narzędzi oceny skutków polityki z uwzględnieniem kwestii płci.

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.

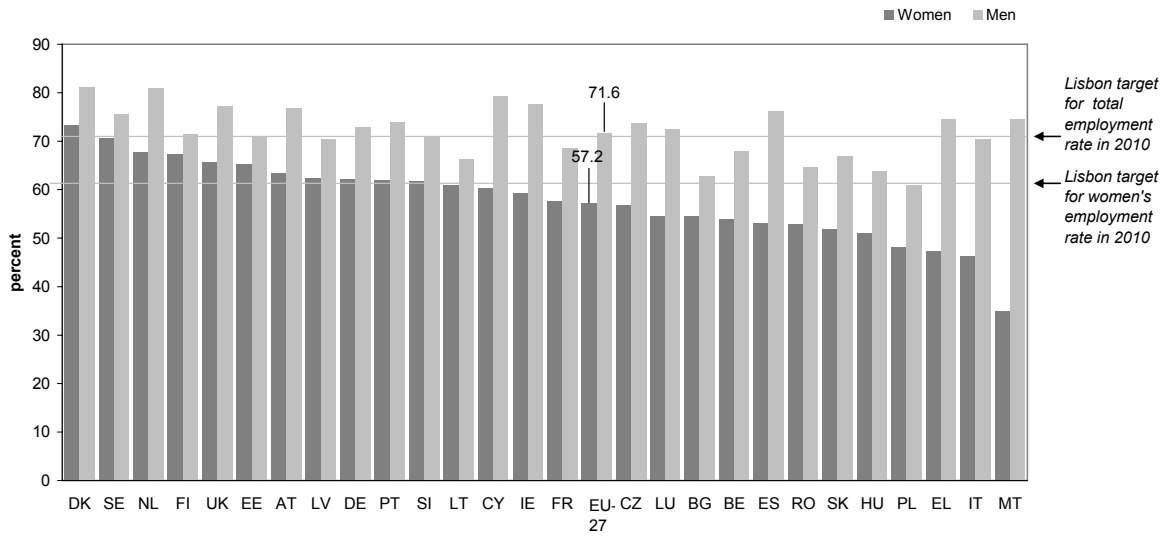
Decision-making

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

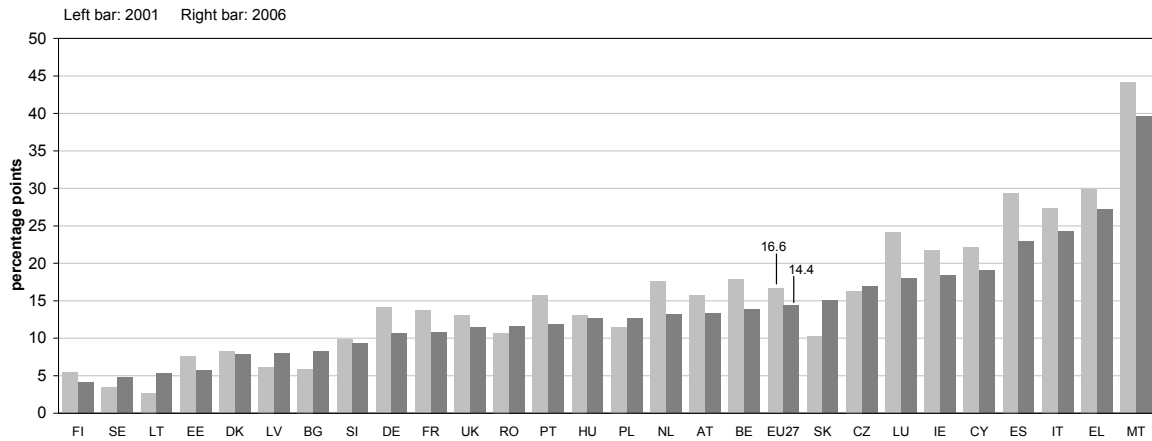
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

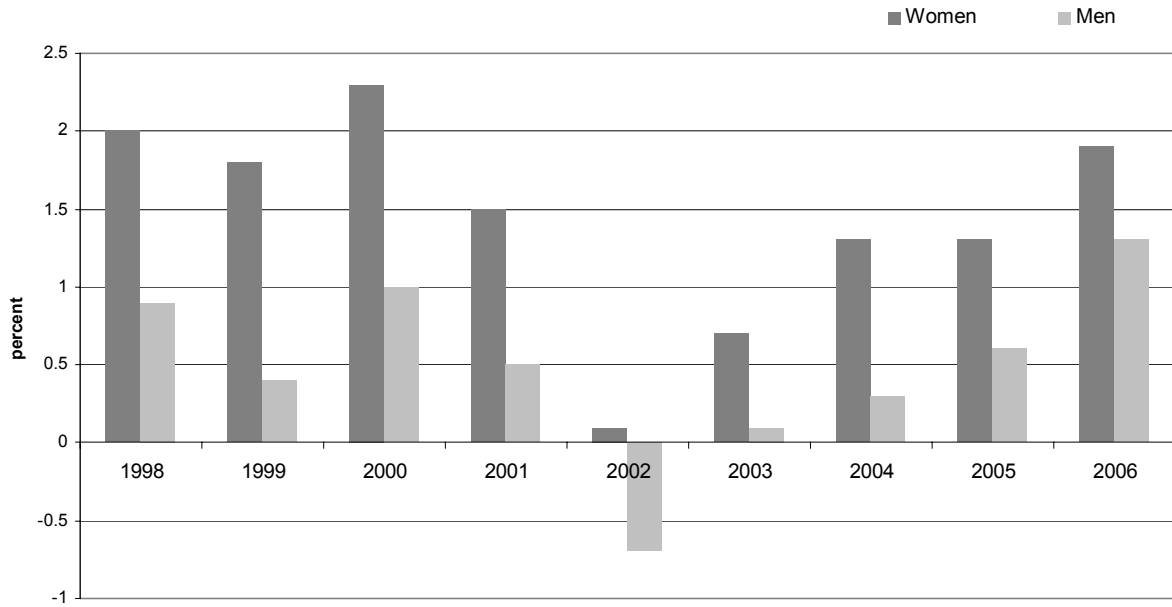
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)



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

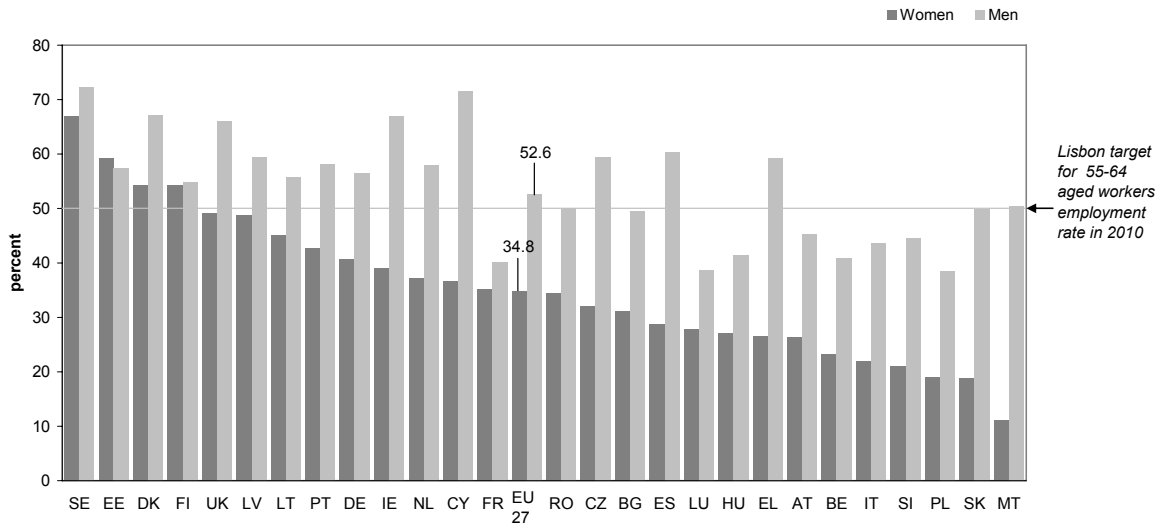
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



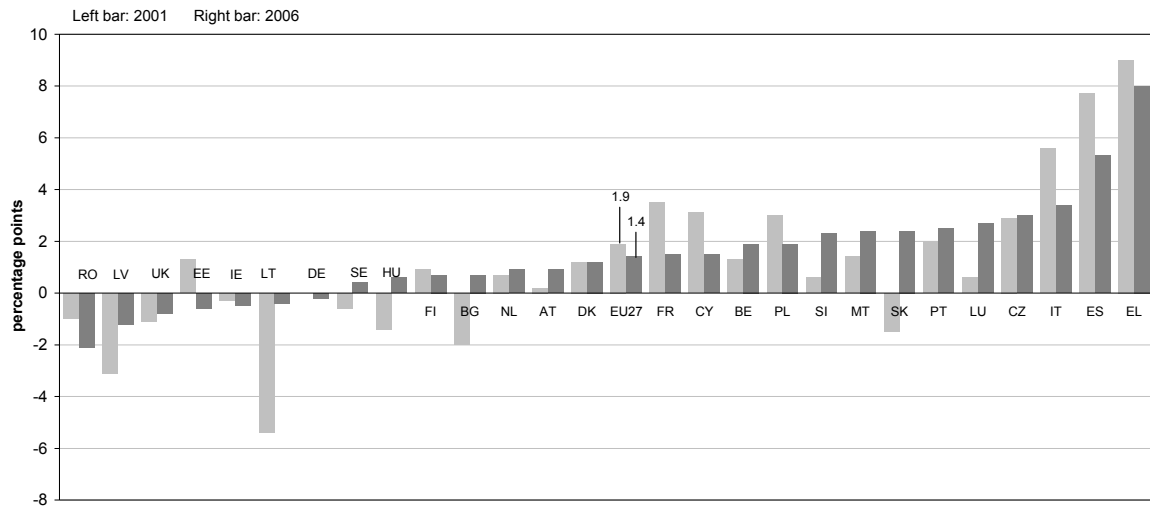
Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

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



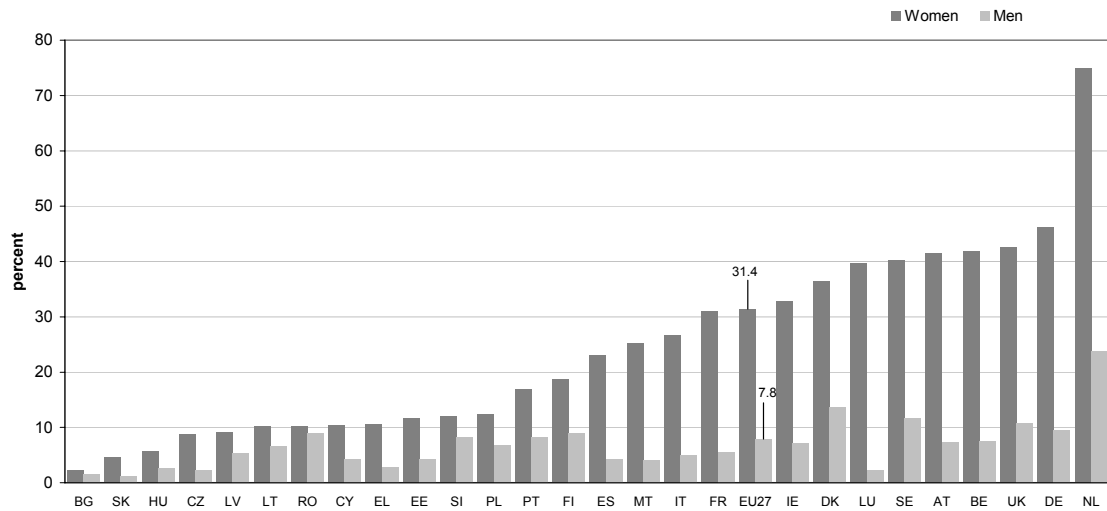
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : provisionnal value

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)



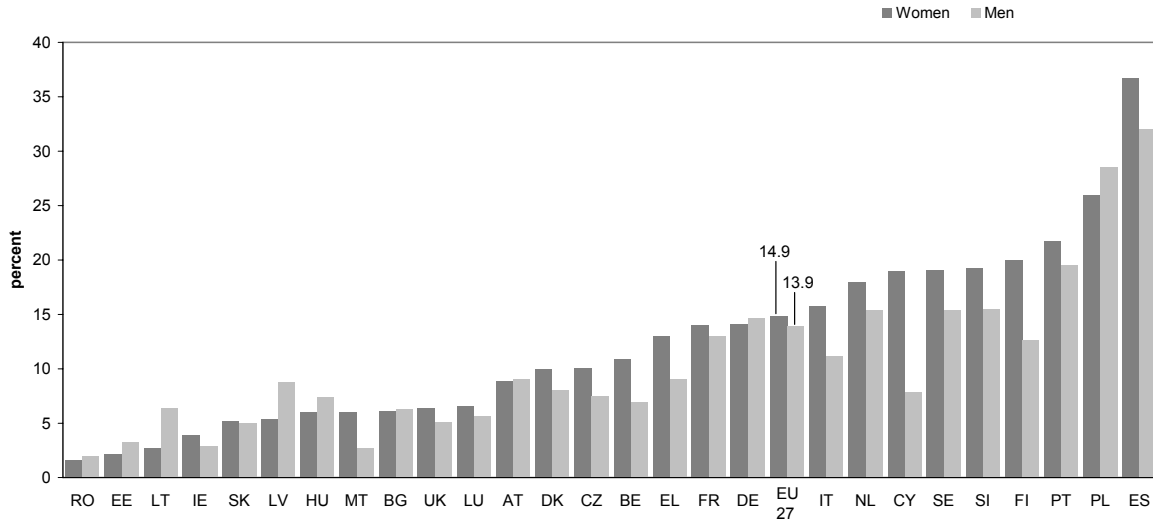
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.
DE and FR : for 2006 : provisionnal value

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.

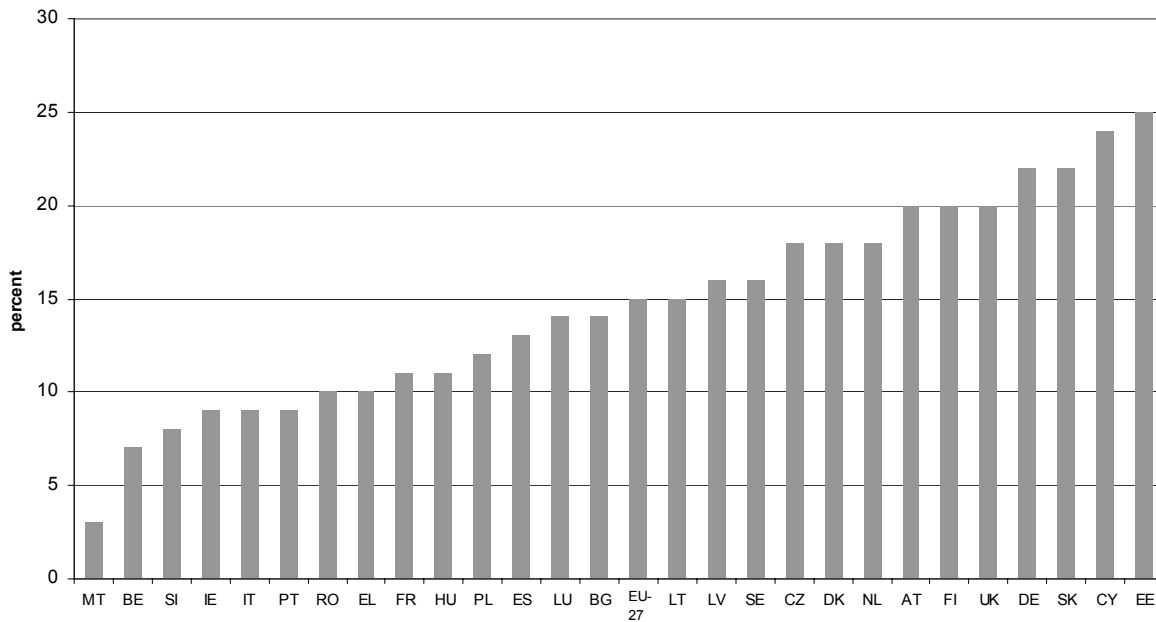
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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)

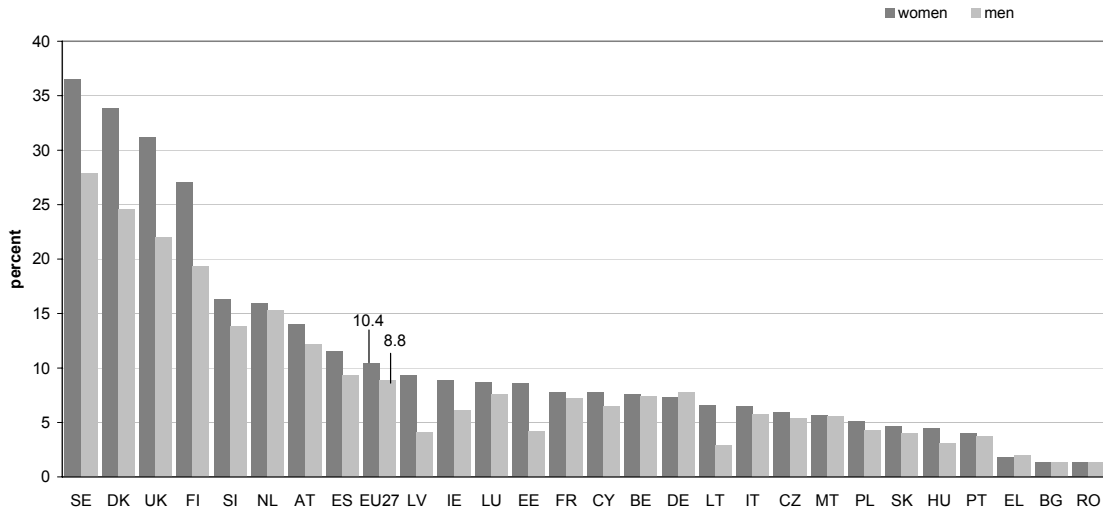


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

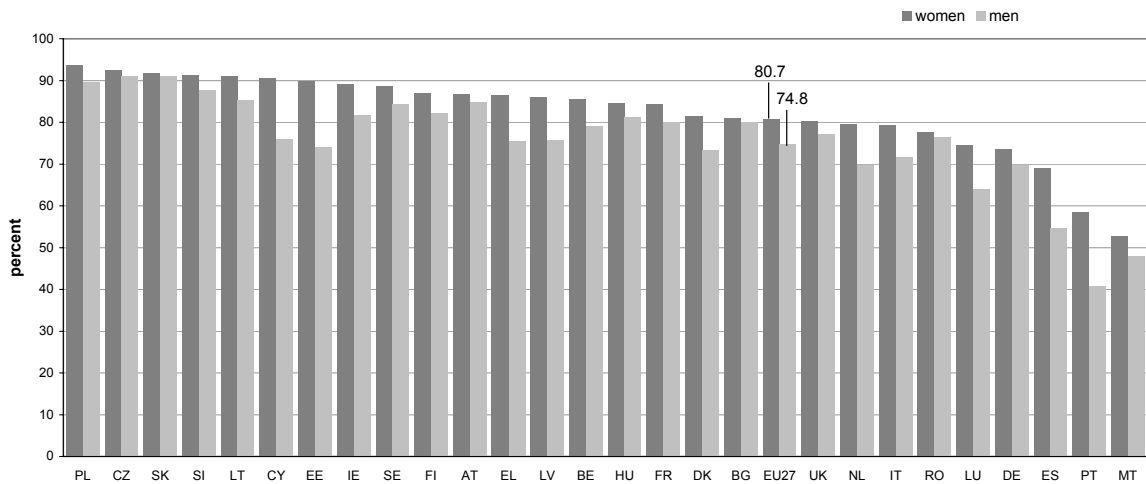
Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006



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

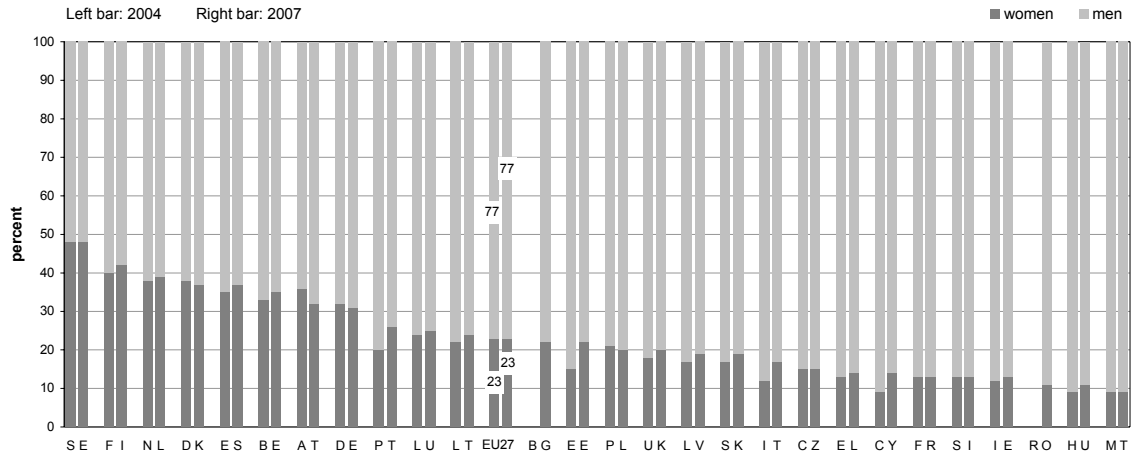


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.

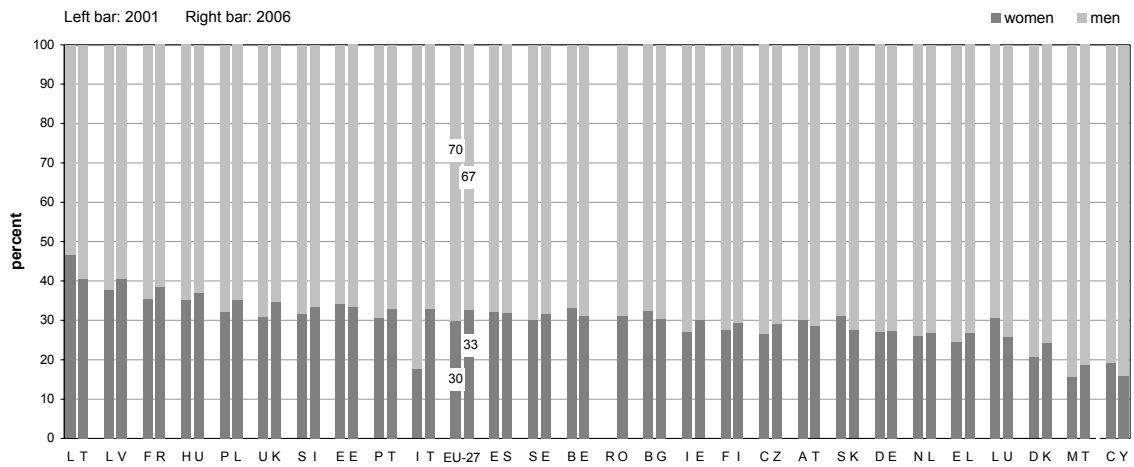
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



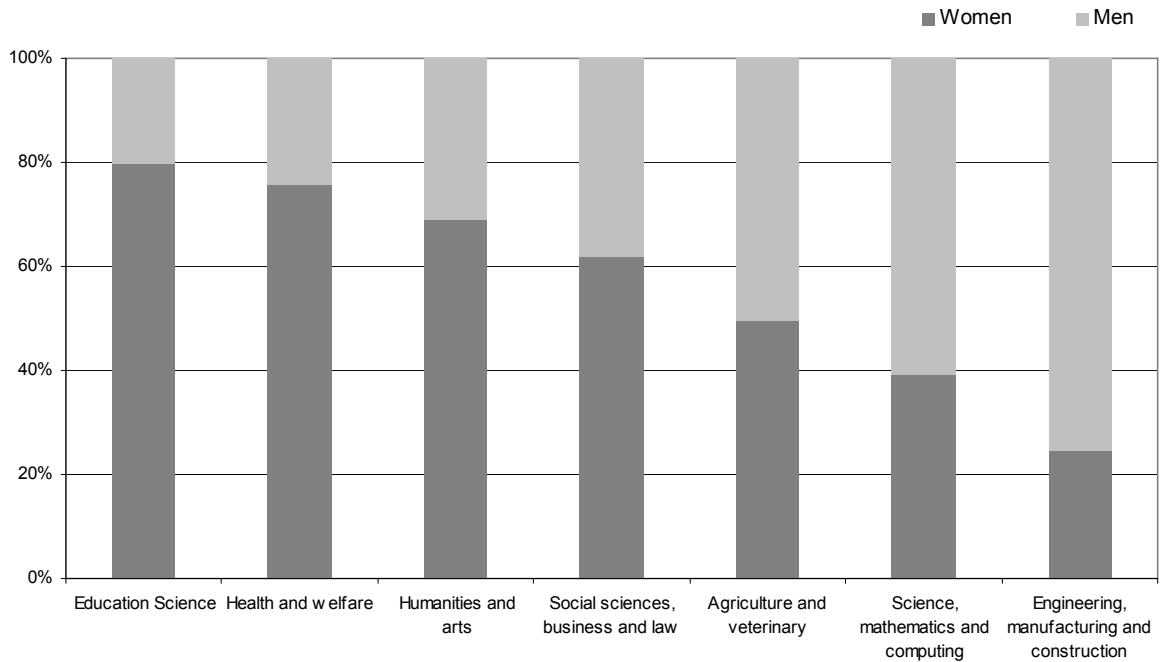
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

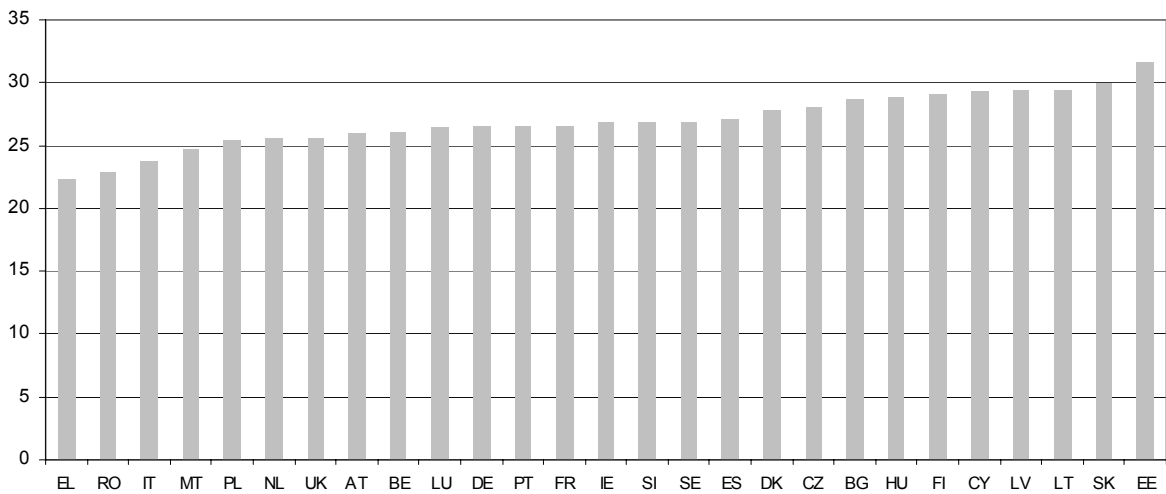
Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005



Source : Eurostat

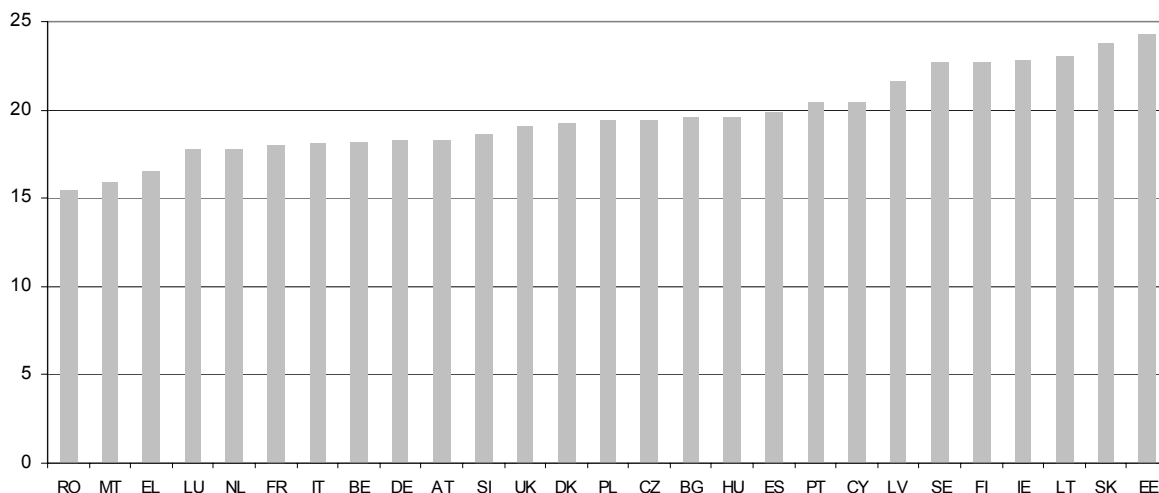
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



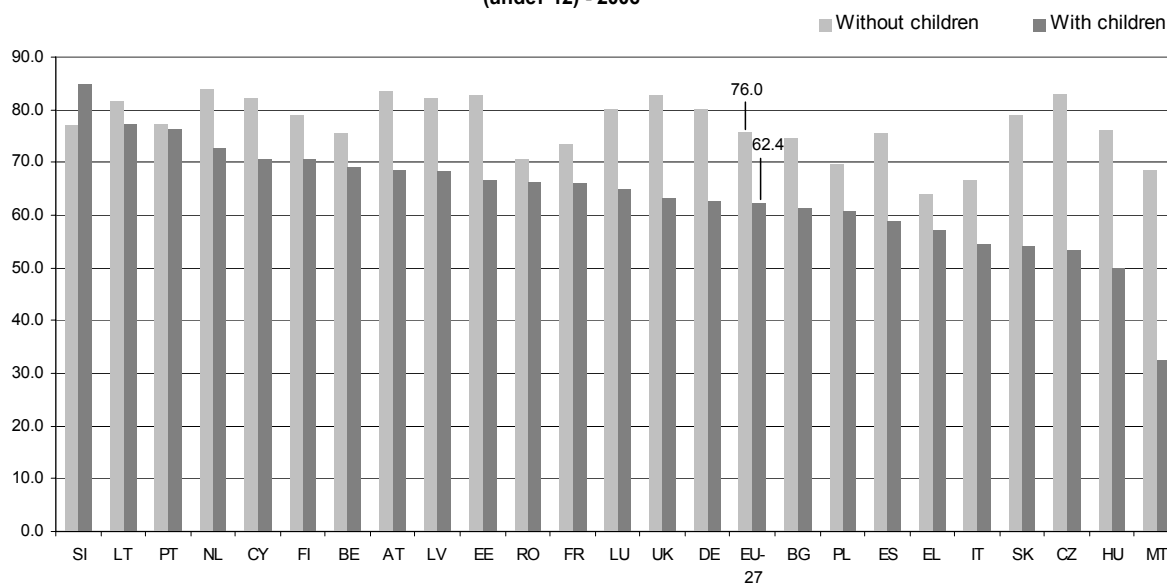
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



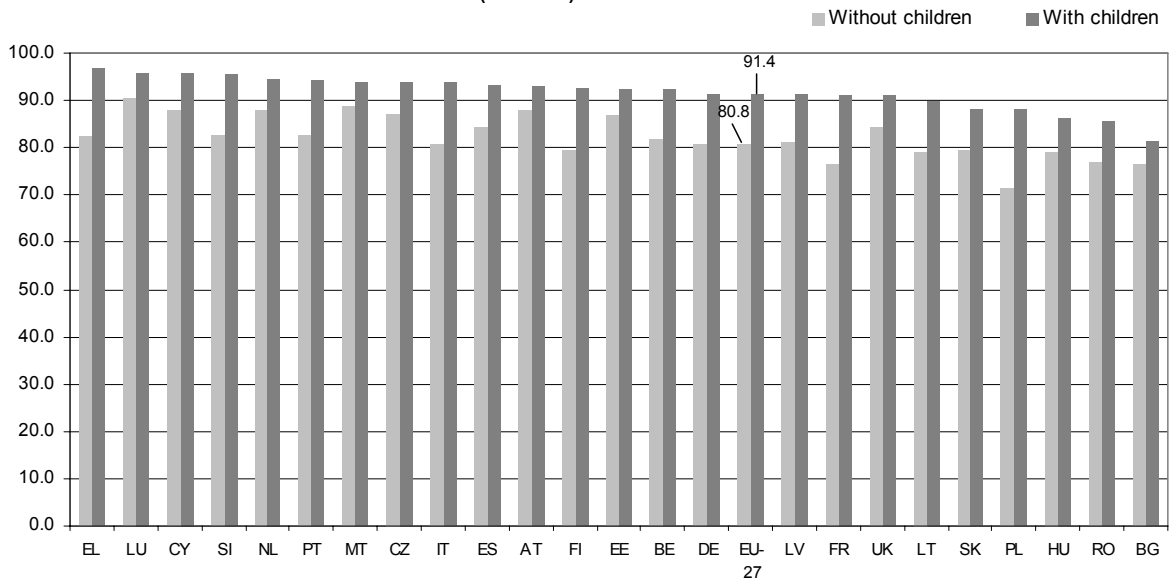
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



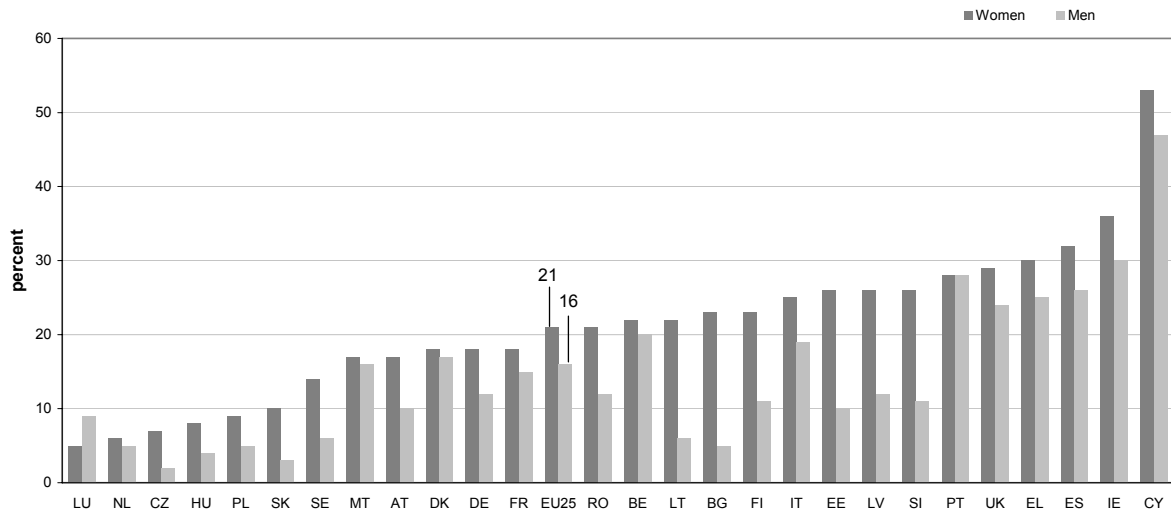
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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).