



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 23.1.2008  
COM(2008) 10 final

**RAPORTUL COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**Egalitatea de șanse între femei și bărbați – 2008**

## CUPRINS

1.	Introducere .....	3
2.	Principalele evoluții .....	3
2.1.	Diferențe între femei și bărbați .....	3
2.2.	Evoluții politice și legislative.....	5
3.	Provocări și orientări strategice.....	6
3.1.	Locuri de muncă de calitate pentru a favoriza o independență economică egală pentru femei și bărbați.....	7
3.2.	Servicii de calitate în favoarea concilierii vieții profesionale cu cea privată.....	8
3.3.	Lupta împotriva stereotipurilor, sprijinul acordat alegerilor individuale.....	8
3.4.	Mecanisme instituționale pentru a sprijini angajamentele politice și punerea în aplicare a legislației.....	9
4.	Concluzii .....	10
	ANNEX.....	11

## 1. INTRODUCERE

Egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă o valoare fundamentală a Uniunii Europene. Datorită eforturilor combinate ale Comunității și ale statelor membre, situația bărbaților și a femeilor din Europa s-a transformat cu adevărat în numeroase domenii. De exemplu, participarea femeilor la ocuparea forței de muncă a progresat în mod continuu, iar nivelul de educație al femeilor este în prezent superior față de cel al bărbaților. Cu toate acestea, rămân în continuare provocări importante de depășit. În particular, chiar dacă progresele sunt indiscutabile din punct de vedere cantitativ, sunt necesare eforturi pentru a sprijini aspectul calitativ al egalității de șanse. Acesta este mesajul principal subliniat în prezentul raport.

Anul 2007 a fost anul în care au fost puse în aplicare o serie largă de inițiative anunțate în 2006 în Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați a Comisiei Europene, precum și în Pactul european pentru egalitatea de șanse al Consiliului European. Toate aceste inițiative converg spre obiectivul de a realiza o egalitate de șanse efectivă între femei și bărbați, acționând în egală măsură asupra unor aspecte cantitative și calitative. De altfel, Comisia și-a adus contribuția în ceea ce privește crearea unor principii comune ale flexisecurității<sup>1</sup>, în special pentru a sprijini crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune. Anul 2007 a fost, de asemenea, caracterizat de o serie de celebrări și evenimente importante pentru politica de egalitate de șanse între femei și bărbați: cea de-a 50-a aniversare a politicii europene de egalitate de șanse între femei și bărbați; Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți; cea de-a zecea aniversare a semnării Tratatului de la Amsterdam, actul fondator al Strategiei europene pentru locuri de muncă și al abordării integrate a egalității de șanse în cadrul politicilor comunitare.

Acest al cincilea raport anual privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, realizat în colaborare cu statele membre, la cererea Consiliului European al șefilor de stat și de guvern, este primul care se referă la Uniunea Europeană extinsă la 27 de state membre. Diversitatea sporită a Uniunii Europene poate crea noi provocări pentru politicile de egalitate de șanse. Cu toate acestea, extinderea la noi state demonstrează adevărată aderență la valorile fundamentale ale Uniunii Europene și angajamentul lor privind continuarea misiunilor fundamentale ale acesteia, precum realizarea egalității de șanse între femei și bărbați.

## 2. PRINCIPALELE EVOLUȚII

### 2.1. Diferențe între femei și bărbați

Locurile de muncă mai multe și mai bune reprezintă un obiectiv strategic în cadrul Agendei europene de la Lisabona pentru creștere și locuri de muncă. Cu toate că, în ultimii zece ani, au fost înregistrate progrese cantitative incontestabile privind încadrarea în muncă a femeilor, sunt necesare în continuare eforturi pentru îmbunătățirea aspectului calitativ.

---

<sup>1</sup> COM(2007)359

Încadrarea în muncă a femeilor a fost principalul factor al creșterii continue a ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană în cursul ultimilor ani. Între 2000 și 2006, ocuparea forței de muncă în UE-27 a crescut cu aproape 12 milioane de persoane, dintre care mai mult de 7,5 milioane sunt femei. **Rata de ocupare** a femeilor a crescut în fiecare an, atingând nivelul de 57,2% în 2006, cu 3,5 puncte procentuale mai mult decât în 2000, astfel încât obiectivul de a ajunge la 60% în 2010 este acum realizabil. În cursul aceleiași perioade, rata de ocupare a bărbaților a crescut cu mai puțin de un punct procentual. În rândul **lucrătorilor de peste 55 de ani**, rata de ocupare a femeilor a crescut, de asemenea, într-un ritm superior față de cea a bărbaților, ajungând la 34,8%, respectiv cu 7,4 puncte mai mult decât în 2000. În paralel, **rata șomajului** în rândul femeilor a atins nivelul cel mai scăzut din ultimii zece ani, respectiv 9%.

Această evoluție pozitivă a permis o reducere sensibilă a **diferenței dintre ratele de ocupare** ale femeilor și bărbaților, care a scăzut de la 17,1 puncte în 2000 la 14,4 puncte în 2006. Cu toate acestea, însuși faptul că există în continuare o diferență între ratele de ocupare a forței de muncă, inclusiv în rândul tinerilor (de 6 puncte în cazul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) ridică probleme, mai ales ținând cont de faptul că tinerele femei obțin rezultate școlare și universitare mai bune. În plus, această diferență pare a se accentua odată cu înaintarea în vârstă, atingând nivelul cel mai înalt (17,8 puncte) în rândul lucrătorilor de peste 55 de ani.

O serie de aspecte privind calitatea muncii femeilor rămân problematice. Egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă una dintre dimensiunile calității muncii identificate de către Comisie<sup>2</sup>. Cu toate acestea, indicatorii privind remunerarea, segregarea pieței muncii și prezența femeilor în posturile de decizie nu semnaleză niciun progres semnificativ de mai mulți ani. Astfel, **diferența de remunerare** rămâne stabilă, la 15%, din 2003 și nu a scăzut decât cu un punct procentual din 2000. **Segregarea sectorială și ocupațională** în funcție de gen nu se micșorează și, în unele țări, aceasta chiar crește, ceea ce înseamnă că femeile nou intrate pe piața muncii au ocupat sectoare sau profesii în care exista deja o prezență feminină puternică. Prezența **femeilor în posturi de conducere** în întreprinderi stagnează la 33%, în timp ce, pe plan politic, aceasta crește într-un ritm foarte lent, femeile reprezentând numai 23% dintre deputații naționali și 33% dintre deputații europeni.

În plus, diferențele dintre femei și bărbați persistă în ceea ce privește toate celelalte dimensiuni ale calității muncii, de exemplu în ceea ce privește **concilierea vieții profesionale cu cea privată**, recurgerea la modalități de lucru care nu valorizează pe deplin competențele sau în materie de sănătate și securitate la locul de muncă. Acest fapt este demonstrat de scăderea importantă a ratei de ocupare a femeilor care au copii mici în îngrijire (-13,6 puncte în medie), în timp ce rata de ocupare a bărbaților se află în creștere. Astfel, rata de ocupare a femeilor care au copii mici în îngrijire este de doar 62,4%, față de 91,4% în cazul bărbaților, respectiv o diferență de 29 de puncte. Mai mult de trei sferturi din lucrătorii cu normă parțială sunt femei (76,5%), respectiv o femeie din trei, față de mai puțin de un bărbat din zece. Recurgerea la contracte de muncă temporare este, de asemenea, mai frecventă în rândul femeilor (15,1%, respectiv cu un punct mai mult decât în cazul bărbaților).

---

<sup>2</sup> COM(2001)313

Cu alte cuvinte, rezultă că eforturile importante depuse în cadrul Strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă pentru a beneficia de o creștere atât cantitativă, cât și calitativă ("locuri de muncă mai multe și mai bune") a încadrării în muncă a femeilor, par să își fi adus roadele mai mult din punct de vedere cantitativ decât calitativ.

Diferențele persistă, de asemenea, pe plan **social**, acestea putând reflecta diferențele existente pe piața muncii. Astfel, șomajul de lungă durată rămâne sensibil mai frecvent în rândul femeilor (4,5%) decât în rândul bărbaților (3,5%). Carierele profesionale mai scurte, mai lente și mai slab remunerate ale femeilor influențează, de asemenea, riscul acestora de sărăcie, în special în cazul femeilor de peste 65 de ani (21%, respectiv cu 5 puncte mai mult decât în cazul bărbaților).

## 2.2. Evoluții politice și legislative

Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați<sup>3</sup> a dat un nou avânt politicii comunitare în acest domeniu. Comisia asigură monitorizarea realizărilor și a inițiativelor prevăzute în Foaia de parcurs în cadrul unui **program de lucru**<sup>4</sup> anual detaliat. Acesta arată în principal faptul că au fost înregistrate progrese importante în ceea ce privește abordarea integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați în cadrul politicilor Uniunii, în special în domeniile prioritare identificate în Foaia de parcurs.

Concilierea vieții profesionale cu viața privată și cu cea de familie reprezintă un element principal al egalității de șanse între femei și bărbați, precum și un domeniu de acțiune prioritar al Foii de parcurs. Aceasta reprezintă, de asemenea, un factor esențial al calității muncii. La sfârșitul anului 2006, Comisia a lansat o **consultare oficială a partenerilor sociali**<sup>5</sup> la nivel european cu privire la posibila orientare a unei acțiuni comunitare în acest domeniu, în vederea îmbunătățirii sau a completării cadrului existent. Consultarea a evidențiat convergența de opinii a partenerilor sociali privind necesitatea de a se lua măsuri, în special pentru a-i încuraja pe bărbați să se implice mai mult în viața de familie. În consecință, Comisia a lansat, la 30 mai 2007, cea de-a doua fază<sup>6</sup> a consultării, axată pe conținutul unor eventuale propuneri în acest domeniu. Acestea vizau în special îmbunătățirea dispozițiilor privind concediul de maternitate și concediul parental, introducerea unor noi tipuri de concedii (concediu de paternitate, de adopție sau pentru a se ocupa de membrii familiei aflați în întreținere), precum și alte măsuri fără caracter legislativ. După ce va analiza răspunsurile, Comisia va fi în măsură, dacă este cazul, să prezinte propuneri de îmbunătățire a cadrului legislativ actual, ținând cont de deschiderea unor eventuale negocieri între partenerii sociali și de rezultatele analizelor de impact necesare.

De altfel, Comisia a acordat sprijin<sup>7</sup> **Alianței europene pentru familie**, propusă de către Consiliul European din primăvară, care va oferi o platformă pentru schimburi și cunoaștere privind politicile de sprijinire a familiilor și bunele practici existente în

---

<sup>3</sup> COM(2006)92

<sup>4</sup> SEC(2007)537

<sup>5</sup> SEC(2006)1245

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/consultations\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/consultations_en.htm)

<sup>7</sup> COM(2007)244

statele membre, în vederea depășirii provocărilor reprezentate de schimbările demografice.

Legislația a jucat întotdeauna un rol esențial în ceea ce privește progresele înregistrate în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. În ceea ce privește legislația privind **tratamentul egal**, procedurile de sancționare a nerespectării obligațiilor care decurg din calitatea de stat membru, determinate de lipsa transpunerii Directivei 2002/73<sup>8</sup>, sunt încheiate, cu excepția cazului în care transpunerea directivei rămâne parțială. Analiza conformității măsurilor naționale de transpunere a directivei se află acum în curs de desfășurare. Prima fază a procedurii prevăzute la articolul 226 CE a fost lansată în 2007. Acest exercițiu de control al conformității legislațiilor naționale va fi continuat în 2008.

În ciuda anumitor progrese, pe piața muncii persistă diferențe importante între femei și bărbați, acestea reprezentând obstacole în calea obiectivului de independență economică egală. În particular, într-o comunicare adoptată la 18 iulie 2007<sup>9</sup>, Comisia și-a demonstrat angajamentul deplin de a depune toate eforturile necesare pentru combaterea **diferenței de remunerare dintre femei și bărbați**. Va fi vorba, în special, de dezvoltarea capacităților de analiză a fenomenului, care rămâne complex și greșit înțeles, pentru a dezvolta căi de acțiune specifice și pentru a identifica posibilele îmbunătățiri ale cadrului legislativ existent. De altfel, pentru a elimina toate diferențele care persistă pe piața muncii va fi necesară o acțiune concertată, în special în cadrul noului ciclu al Strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă, precum și principii comune privind flexisecuritatea<sup>10</sup>.

Datorită sprijinului activ al Comisiei, au fost înregistrate progrese în ceea ce privește înființarea **Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Bărbați și Femei**. Datorită numirii membrilor Consiliului de administrație<sup>11</sup>, Institutul dispune acum de un organ de decizie. Institutului i se va solicita să aducă un sprijin tehnic important în materie de politici de egalitate de șanse între femei și bărbați.

### 3. PROVOCĂRI ȘI ORIENTĂRI STRATEGICE

În conformitate cu Strategia europeană pentru creștere și locuri de muncă, îmbunătățirea calității muncii are o importanță deosebită atât pentru bunăstarea lucrătorilor, cât și pentru creșterea productivității și a ocupării forței de muncă. Ciclul care se încheie a fost caracterizat printr-o creștere constantă a ratei de ocupare a femeilor, însă progresele au fost mai puțin vizibile din punct de vedere calitativ. În continuare există diferențe importante între femei și bărbați, în special privind modalitățile de lucru (de exemplu, recurgerea la norma parțială, la contracte cu durată determinată sau la locuri de muncă de calitate redusă și mai slab remunerate),

---

<sup>8</sup> Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă

<sup>9</sup> COM(2007)424

<sup>10</sup> COM(2007)359

<sup>11</sup> Decizia Consiliului din 30.5.2007 (2007/C 128/02) și a Comisiei din 30.4.2007

segregarea orizontală și verticală a pieței muncii persistă și, în anumite țări, chiar crește, iar diferența de remunerare nu se reduce.

Pentru a crea „locuri de muncă mai multe și mai bune” sunt necesare mai multe eforturi, ținând cont de importanța unei abordări bazate pe flexisecuritate și luând în considerare impactul diferit pe care îl au politicile de ocupare a forței de muncă asupra femeilor și bărbaților pe întreaga durată a vieții. Această abordare trebuie să vizeze atât calitatea intrinsecă a muncii, cât și toate celelalte aspecte care au un impact asupra acesteia, cum ar fi dezvoltarea de infrastructuri care să permită fiecărei persoane să intre și să rămână pe piața muncii sau posibilitatea de a-și realiza aspirațiile profesionale și alegerile personale dincolo de stereotipuri. De asemenea, este esențială crearea instrumentelor instituționale necesare unei bune guvernări și unei puneri în aplicare efective a angajamentelor politice.

### **3.1. Locuri de muncă de calitate pentru a favoriza o independență economică egală pentru femei și bărbați**

*Crearea mai multor locuri de muncă trebuie să fie însoțită de o îmbunătățire a calității acestora<sup>12</sup>. Locurile de muncă de calitate îi atrag pe lucrători, le permit acestora să își exploateze pe deplin potențialul productiv și contribuie la îmbunătățirea calității globale a vieții sociale. Egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă o componentă esențială a calității muncii. Este vorba, în același timp, de eliminarea diferențelor care persistă pe piața muncii, cât și de abordarea tuturor dimensiunilor calității dintr-o perspectivă de gen, inclusiv în ceea ce privește aspectele legate de sănătate și de bunăstare la locul de muncă.*

- Eforturile care urmăresc eliminarea diferențelor dintre femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea în muncă trebuie să fie continuate și intensificate în cadrul noului ciclu al Strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă, pentru a reduce în mod semnificativ diferențele privind ocuparea forței de muncă, șomajul și remunerarea, precum și segregarea pieței muncii;
- Sprijinul în favoarea concilierii vieții profesionale cu cea privată ar trebui să fie intensificat și să vizeze atât bărbații cât și femeile, în special prin intermediul unor modalități de lucru și de concediu inovatoare și adaptabile, care să-i ajute pe bărbații și femeile care au persoane în întreținere să intre și să rămână pe piața muncii și care să încurajeze o mai bună repartizare a sarcinilor domestice și familiale, conform principiului de responsabilitate comună;
- Ar trebui asigurată perfecționarea profesională a lucrătorilor, pentru a le oferi acestora perspective de evoluție care să le valorizeze din plin potențialul pe întreaga durată a vieții și pentru a contribui la o reprezentare echilibrată a bărbaților și femeilor în posturile de decizie;
- Abordarea problemelor legate de sănătate și de bunăstare la locul de muncă, precum și de calitatea mediului de lucru, ar trebui să țină cont de situația și de problemele specifice ale femeilor și bărbaților;

<sup>12</sup>

Temă subliniată cu ocazia reuniunii neoficiale a miniștrilor responsabili de problemele în materie de egalitate de șanse, în octombrie 2007, în cadrul Președinției portugheze a Consiliului.

- Este necesar să se garanteze faptul că potențialul oferit de fondurile structurale este exploatat din plin pentru a sprijini politicile de creare de locuri de muncă mai multe și mai bune.

### 3.2. Servicii de calitate în favoarea concilierii vieții profesionale cu cea privată

*Posibilitatea de a concilia viața profesională cu cea privată<sup>13</sup> depinde atât de o organizare modernă a muncii, care să combine flexibilitatea și securitatea dintr-o perspectivă de gen, cât și de disponibilitatea unor servicii accesibile, abordabile și de calitate. A fost acordată o atenție deosebită îmbunătățirii disponibilității și accesibilității acestor servicii, în particular în ceea ce privește îngrijirea copiilor și asistența acordată altor persoane aflate în întreținere. Aspectele calitative necesită o atenție similară, astfel cum a fost subliniat în cadrul consultării Comisiei privind incluziunea activă<sup>14</sup>.*

- Ar trebui să fie continuate și intensificate eforturile depuse pentru îmbunătățirea disponibilității și accesibilității serviciilor de îngrijire a copiilor, în conformitate cu obiectivele de la Barcelona<sup>15</sup>, precum și ale serviciilor de asistență acordată persoanelor aflate în întreținere, acordând o atenție similară calității acestor servicii, inclusiv în ceea ce privește orarul acestora.
- Calitatea serviciilor ar trebui să fie sprijinită prin intermediul unei formări continue și prin îmbunătățirea calificărilor personalului acestora, precum și prin recunoașterea valorii locurilor de muncă respective;
- Ar trebui asigurată calitatea serviciilor de interes general, în particular în domeniul transporturilor, al administrației publice sau al ocupării forței de muncă; O atenție deosebită ar trebui să fie acordată pentru a garanta faptul că disponibilitatea acestor servicii este compatibilă cu programele de lucru cu normă întreagă ale bărbaților și femeilor care au persoane în întreținere;
- Este necesar să se garanteze faptul că potențialul oferit de fondurile structurale este exploatat din plin pentru a sprijini îmbunătățirea accesibilității și a calității serviciilor care favorizează o mai bună conciliere a vieții profesionale cu cea privată pentru toți.

### 3.3. Lupta împotriva stereotipurilor, sprijinul acordat alegerilor individuale

*Stereotipurile reprezintă bariere în calea realizării alegerilor individuale atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Acestea contribuie la menținerea inegalităților, influențând deciziile în materie de educație, formare sau încadrare în muncă, de participare la sarcinile domestice și familiale și de reprezentare în posturile de decizie. Stereotipurile pot, de asemenea, să afecteze modul în care este valorizată*

<sup>13</sup> Concilierea vieții profesionale cu cea privată se numără printre temele prioritare identificate în declarația triiciei prezidențiale cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați în UE, adoptată la sfârșitul reuniunii neoficiale a miniștrilor responsabili de problemele în materie de egalitate de șanse, în mai 2007, în cadrul Președinției germane a Consiliului.

<sup>14</sup> COM(2007)620

<sup>15</sup> De a asigura îngrijire, până în 2010, pentru 33% dintre copiii cu vârste sub trei ani și pentru 90% dintre copiii cu vârste cuprinse între trei ani și vârsta obligatorie de școlarizare.



*munca unei persoane. Eliminarea acestora reprezintă una dintre prioritățile Foii de parcurs și ale Cadrului de acțiune al partenerilor sociali europeni pentru egalitatea de șanse.*

- Lupta împotriva stereotipurilor legate de gen trebuie să înceapă de la o vârstă fragedă și ar trebui să promoveze modele de comportament care să valorizeze alegerile individuale în materie de educație și să sprijine egalitatea de șanse între femei și bărbați, inclusiv în ceea ce privește repartizarea sarcinilor domestice și familiale;
- Este necesară înlăturarea barierelor culturale, pentru a facilita accesul femeilor și bărbaților la meseriile mai puțin tradiționale, inclusiv în cazul posturilor de decizie și pentru a sprijini pe deplin alegerile individuale;
- Abordarea formării continue, a dezvoltării și a orientării profesionale ar trebui să fie liberă de stereotipuri. Profesioniștii în materie de formare și orientare profesională ar trebui să fie sensibilizați cu privire la acest aspect;
- Mass-media de toate tipurile trebuie să fie implicate în eforturile de a combate imaginile stereotipe ale femeilor și bărbaților și să promoveze o imagine realistă a competențelor acestora.

### **3.4. Mecanisme instituționale pentru a sprijini angajamentele politice și punerea în aplicare a legislației**

*Angajamente clare pentru sprijinirea egalității de șanse între femei și bărbați au fost exprimate la cel mai înalt nivel politic, de către Comisie, Consiliul European și partenerii sociali europeni. Foaia de parcurs acordă o importanță deosebită bunei guvernări, care este necesară pentru a asigura mijloacele efective de punere în aplicare a acestor angajamente.*

- Este important să fie puse la punct instrumente de formare și de punere în aplicare care să permită tuturor părților interesate să integreze o perspectivă de gen în domeniile lor de competență respective, inclusiv în ceea ce privește evaluarea impactului specific pe care îl au politicile asupra femeilor și bărbaților; de asemenea, este necesar să se asigure utilizarea efectivă a instrumentelor existente, precum manualele pentru integrarea unei perspective de gen în politicile de ocupare a forței de muncă elaborate de către Comisie<sup>16</sup>;
- Este esențial să se dezvolte capacitățile principalilor actori și organisme care se ocupă de egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru ca aceștia să dispună de competențele, instrumentele și resursele necesare pentru punerea în aplicare a politicilor lor;
- Punerea în aplicare și monitorizarea politicilor trebuie să fie asigurate prin intermediul unor indicatori atât cantitativi, cât și calitativi, precum și prin statistici bazate pe gen care să fie fiabile, comparabile și disponibile în timp util.

---

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

#### 4. CONCLUZII

Pentru a obține o egalitate de șanse efectivă între femei și bărbați, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ, Consiliul European este invitat să le solicite în mod insistent statelor membre să depășească provocările prezentate anterior, în colaborare cu partenerii sociali și societatea civilă. În lumina prezentului raport, ar trebui acordată o atenție deosebită următoarelor aspecte:

- Crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune pentru femei în cadrul noului ciclu al Strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă;
- Integrarea unei perspective de gen în toate dimensiunile calității muncii;
- Dezvoltarea în egală măsură a ofertei și a calității serviciilor care permit concilierea vieții profesionale cu cea privată atât pentru bărbați, cât și pentru femei;
- Lupta împotriva stereotipurilor în educație, în încadrarea în muncă și în mass-media și sublinierea rolului bărbaților în promovarea egalității de șanse;
- Dezvoltarea instrumentelor pentru evaluarea impactului politicilor dintr-o perspectivă de gen.

## 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.

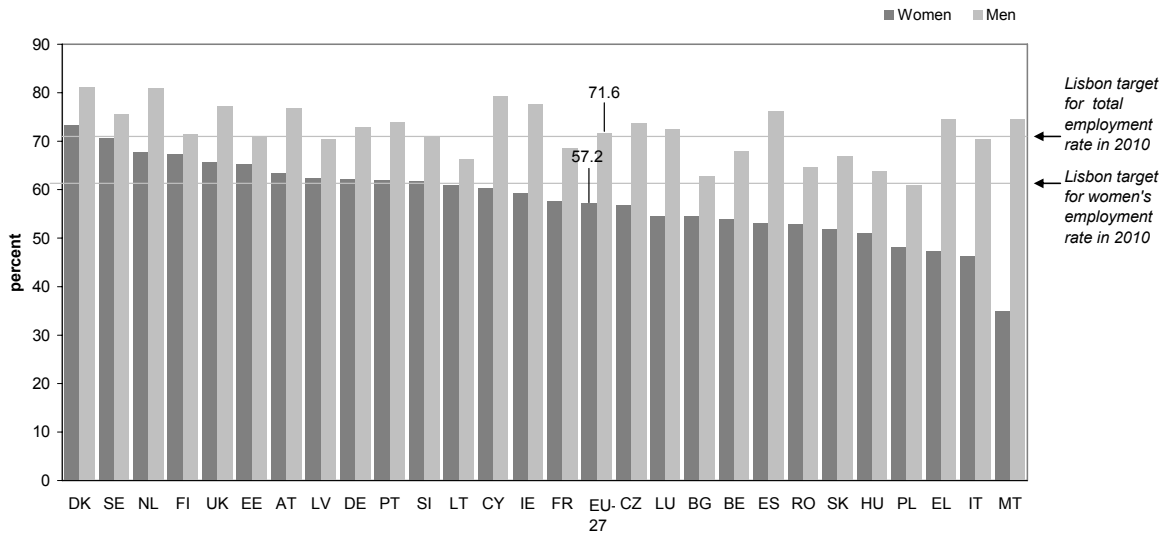
### **Decision-making**

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**

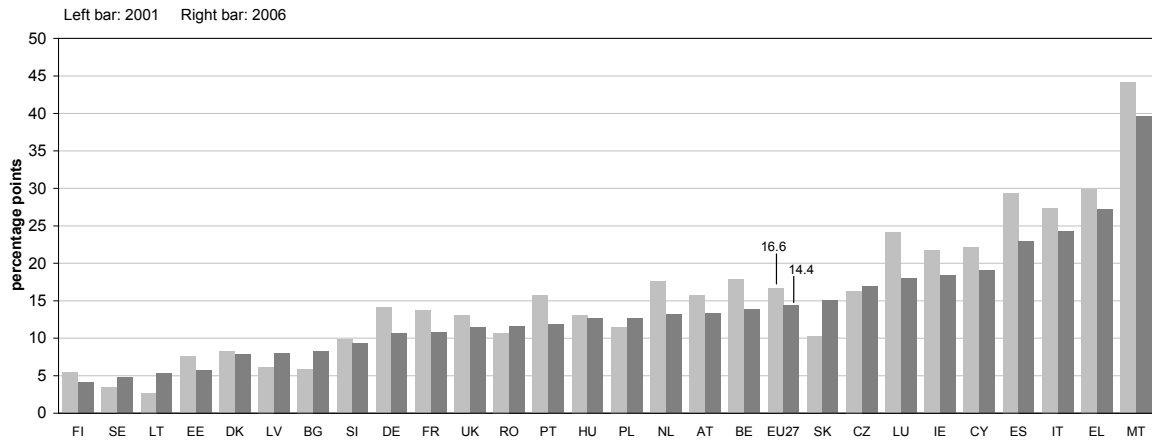
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

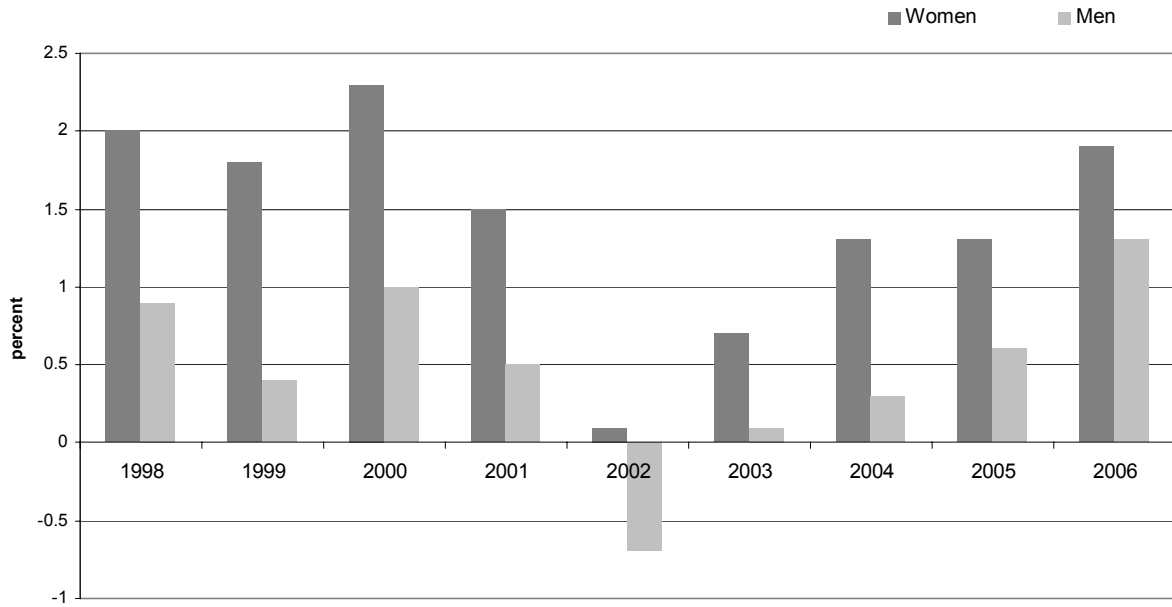
**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006**  
(Difference between men's and women's employment rates)



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

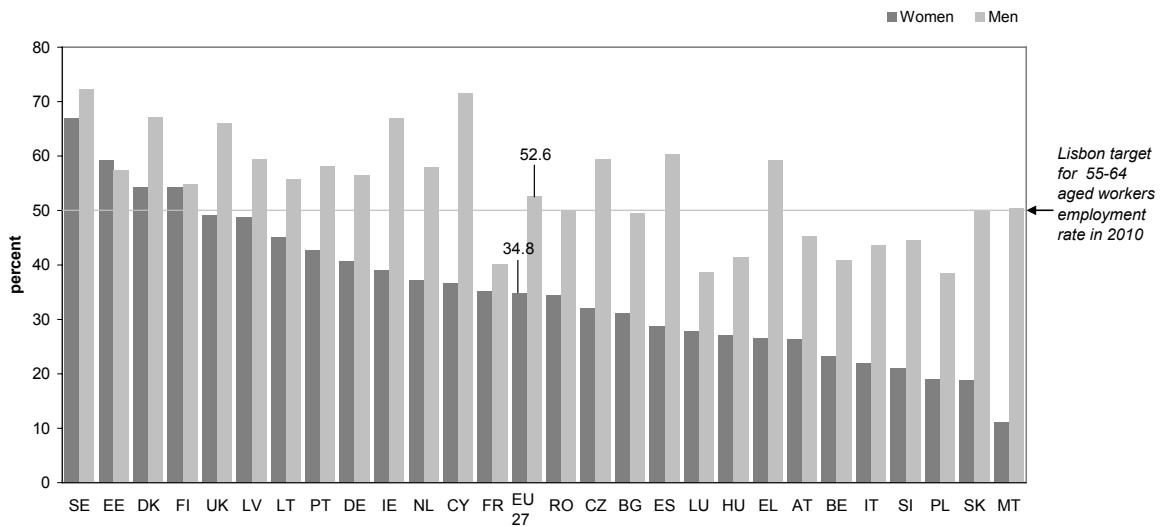
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



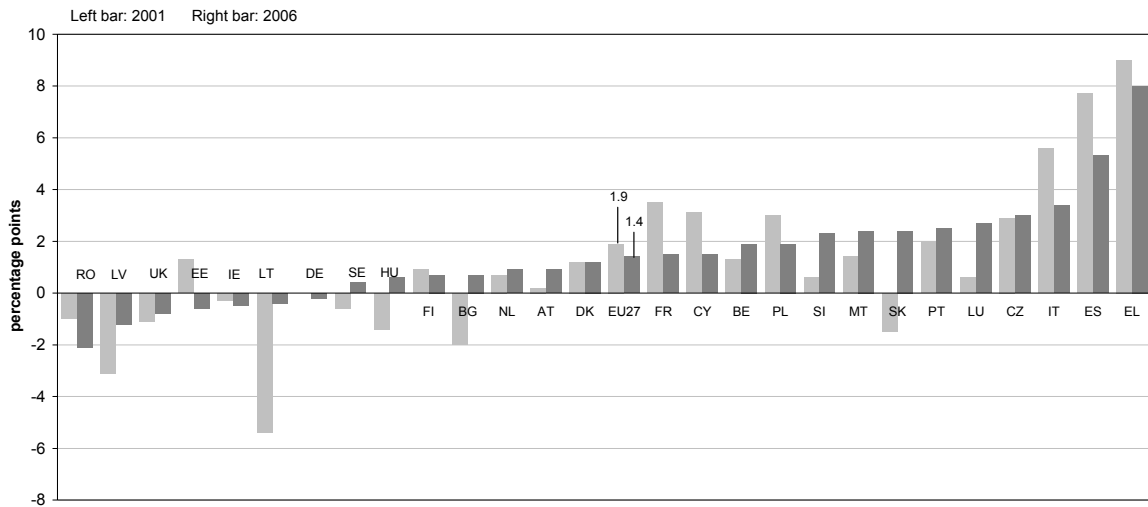
Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

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



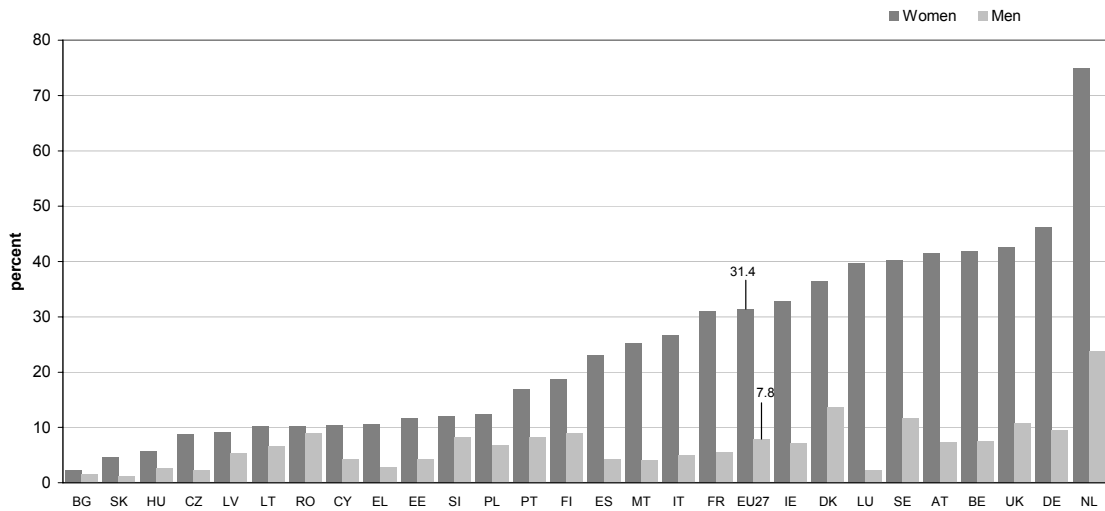
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages. EU-27, DE and FR : provisionnal value

**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)



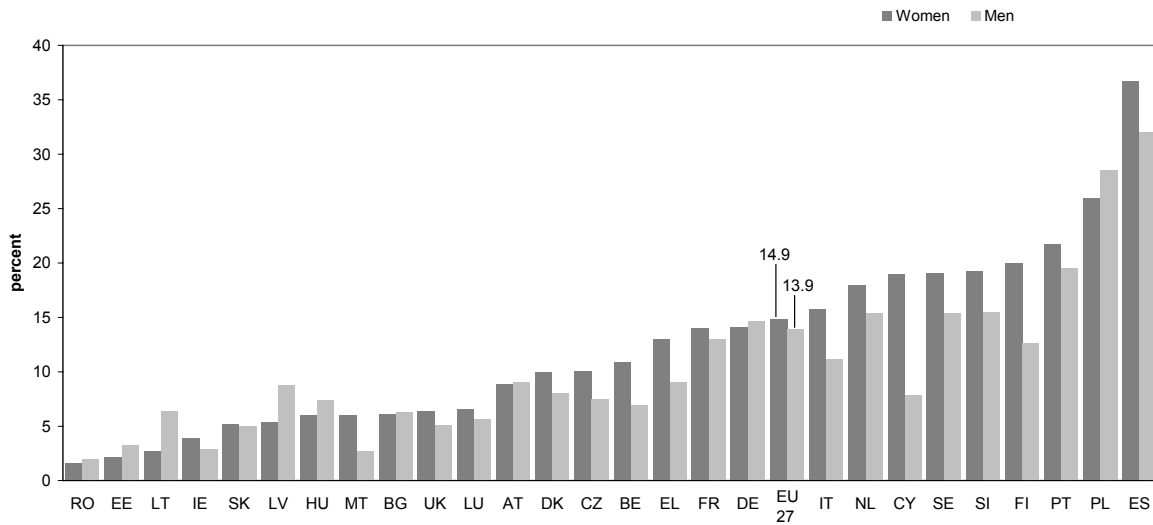
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.  
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.  
DE and FR : for 2006 : provisional value

**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.

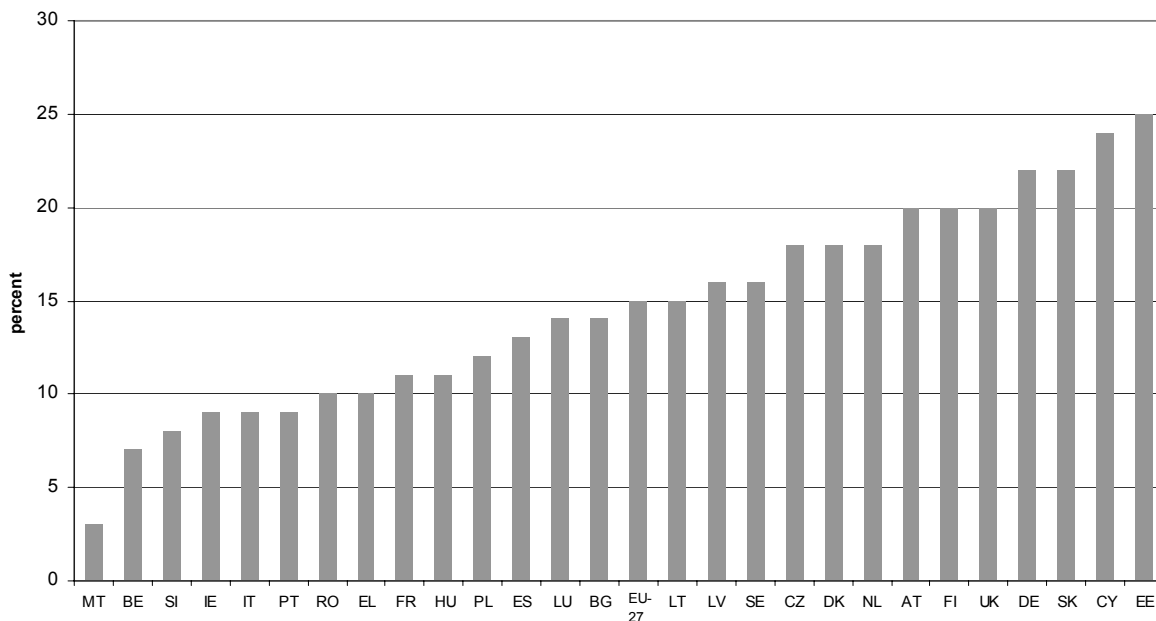
**Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006**



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)



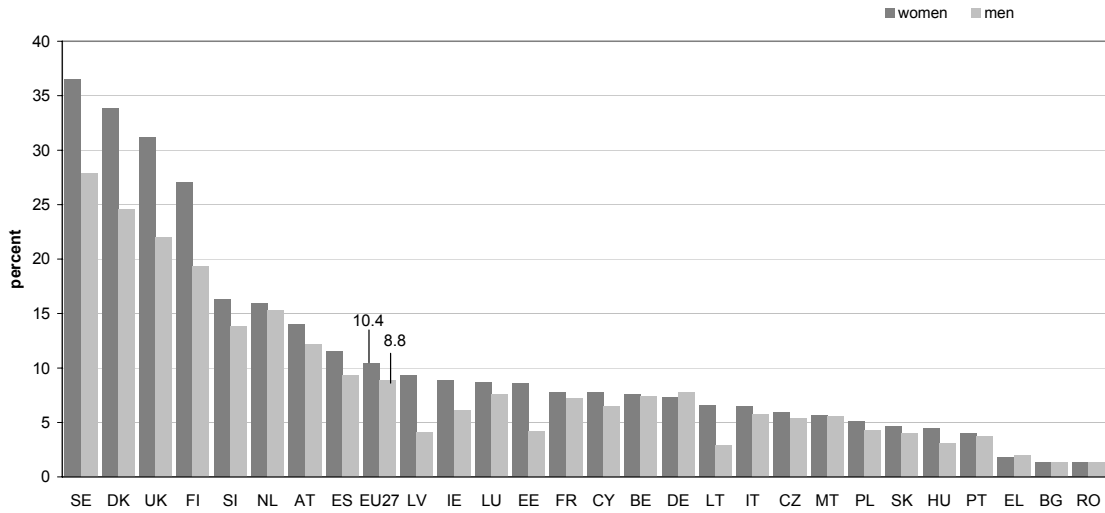
Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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



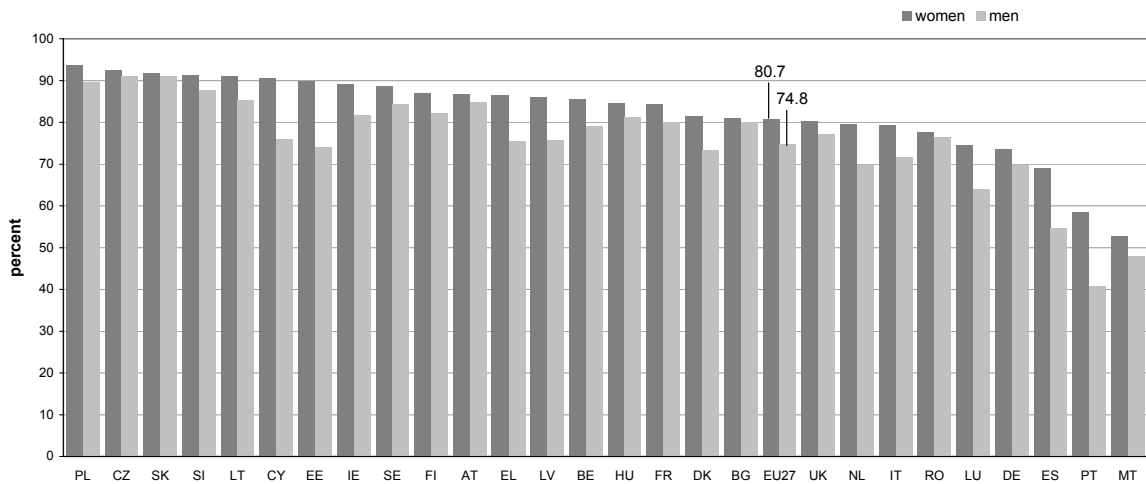
**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2006**



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**

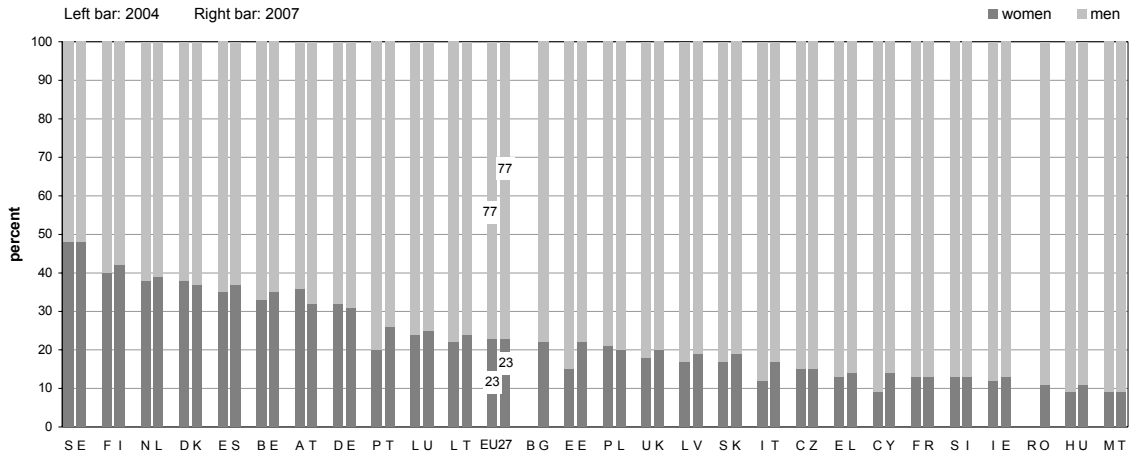


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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

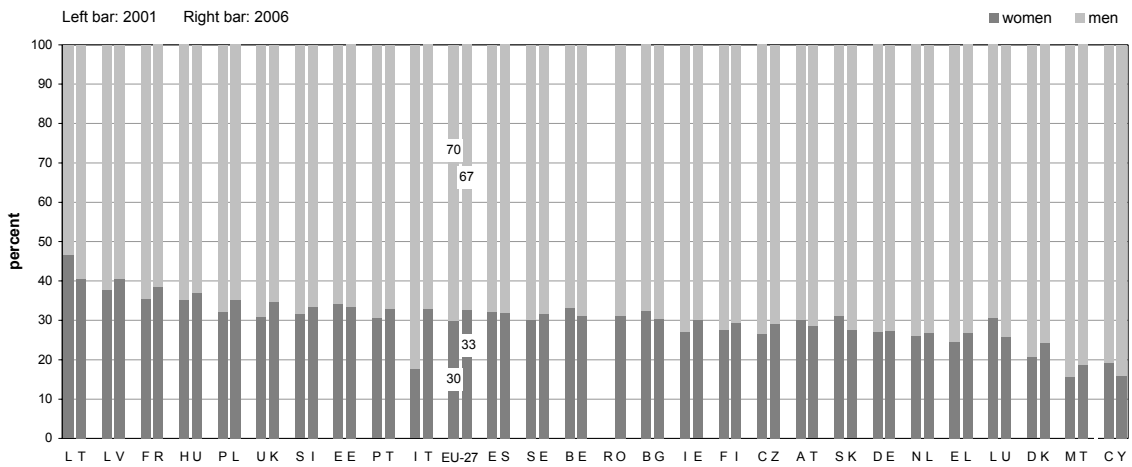
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



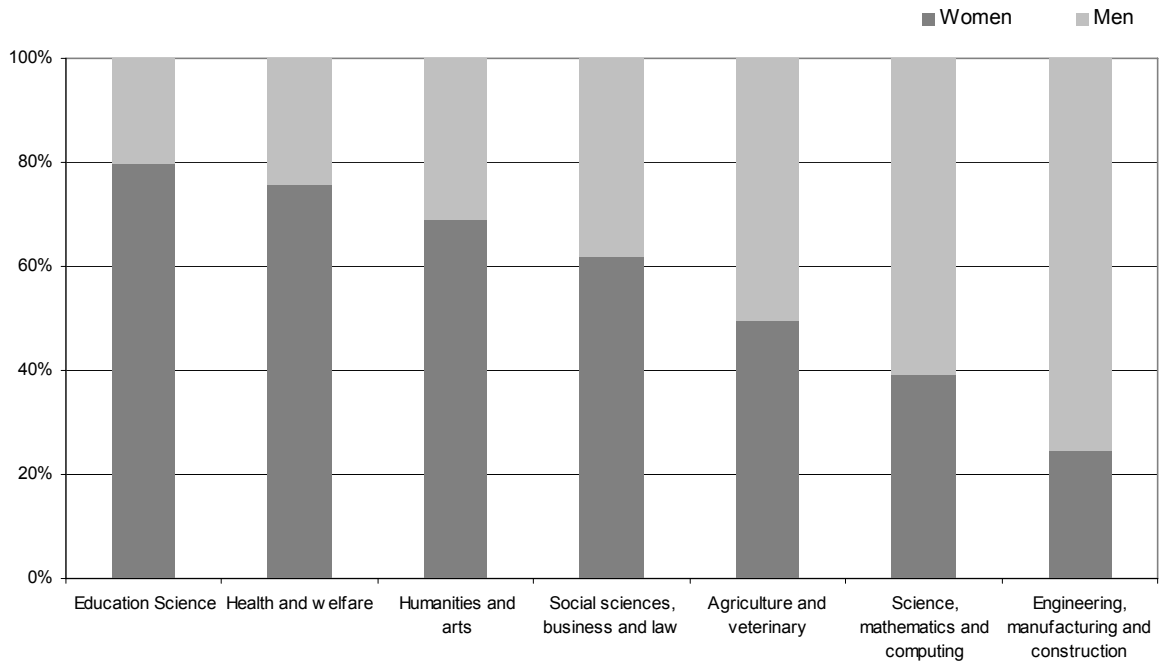
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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



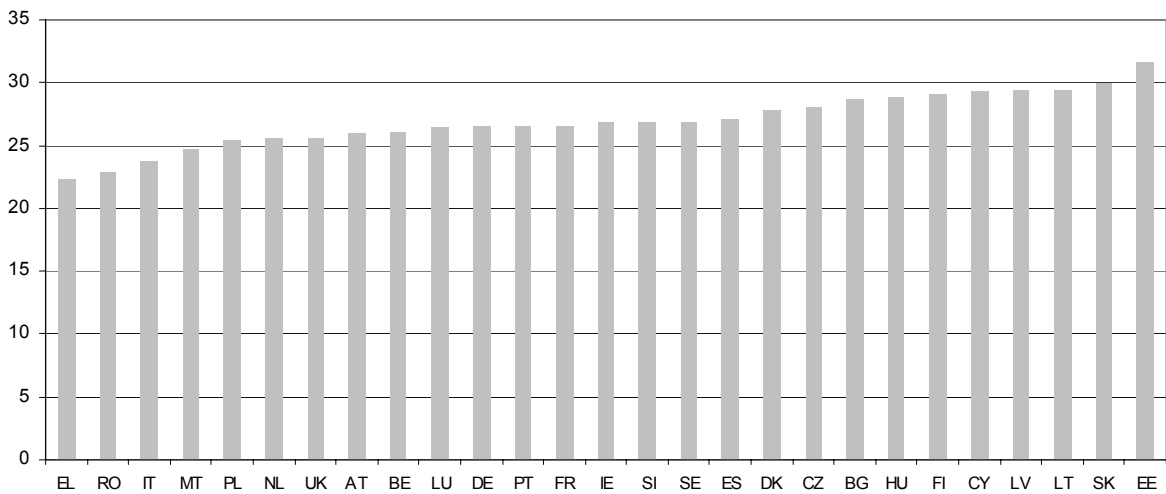
Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB : Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 For MT and CY : data lack reliability due to small sample size  
 For IT : Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

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



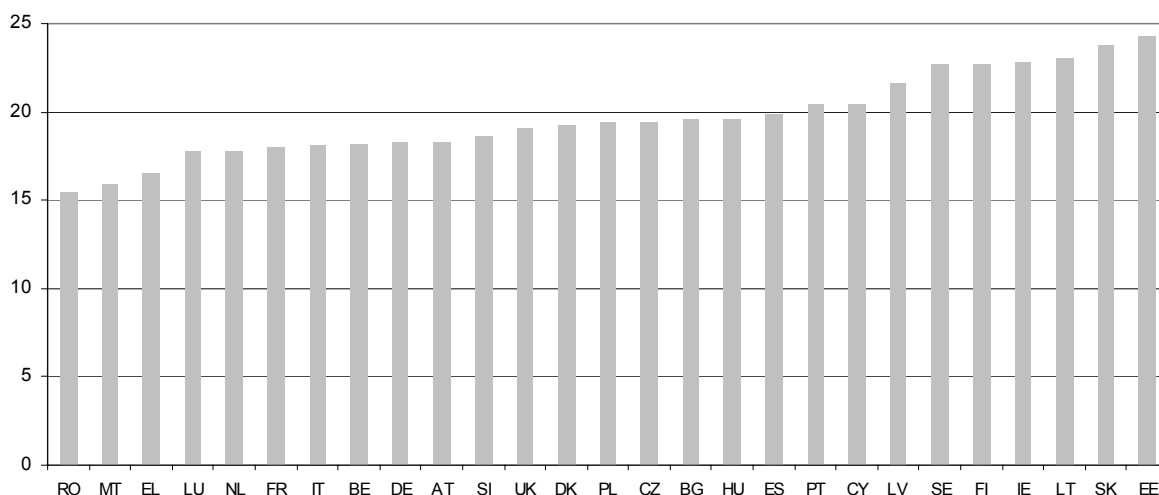
Source : Eurostat  
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

**Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006**



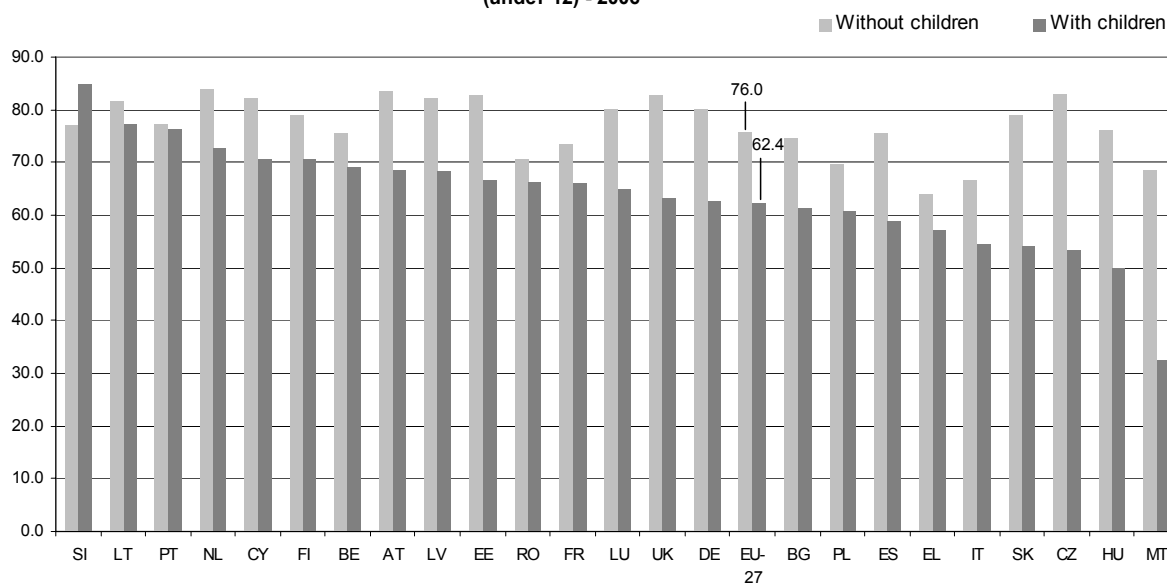
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



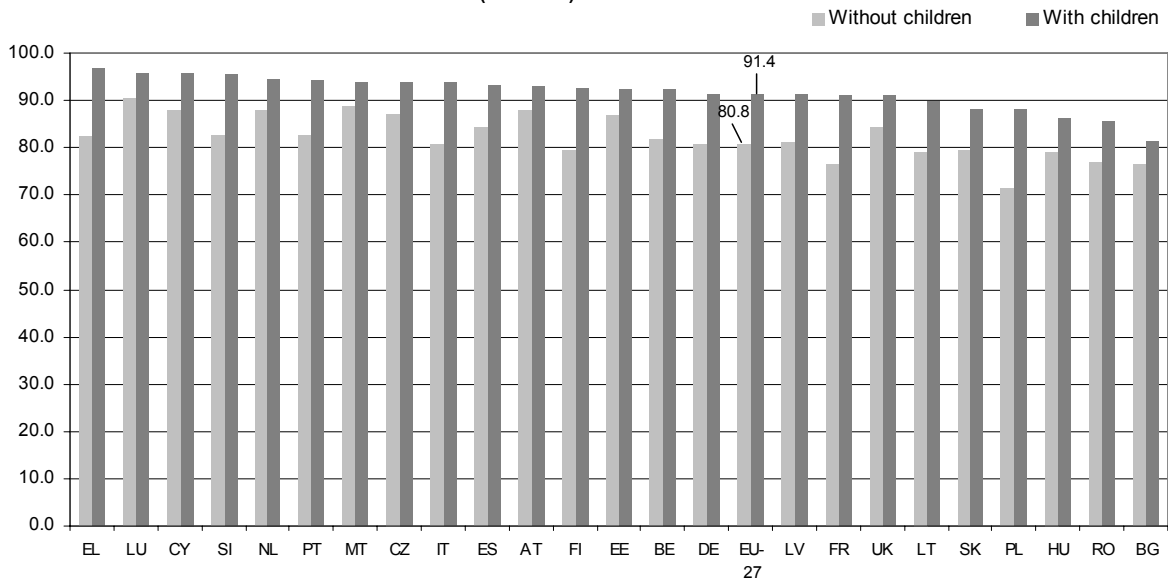
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



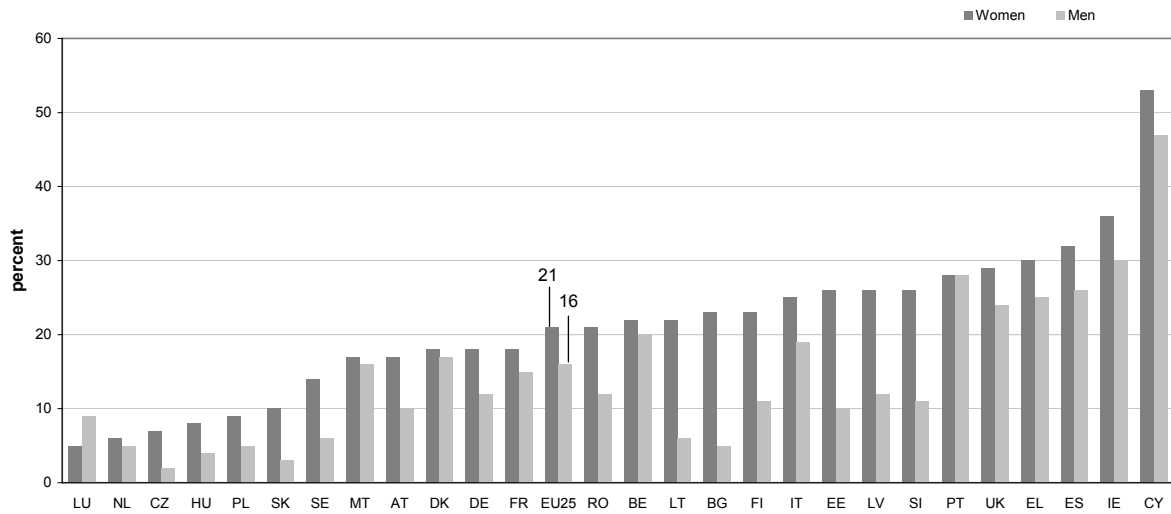
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.  
Notes: No data available for DK, IE and SE.

**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 transfers<sup>1</sup> 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).