



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel 23.1.2008  
KOM(2008) 10 v konečnom znení

**SPRÁVA KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU  
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**Rovnosť žien a mužov – 2008**

## OBSAH

1.	Úvod.....	3
2.	Hlavný vývoj.....	3
2.1.	Rozdiely medzi ženami a mužmi .....	3
2.2.	Vývoj politík a právnych predpisov .....	5
3.	Výzvy a strategické usmernenia .....	6
3.1.	Kvalitné pracovné miesta na podporu rovnakej ekonomickej nezávislosti .....	6
3.2.	Kvalitné služby na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života.....	7
3.3.	Boj proti stereotypom, podpora osobnej voľby .....	8
3.4.	Inštitucionálne mechanizmy, podpora politických záväzkov a implementácia právnych predpisov .....	8
4.	Závery .....	9
	PRÍLOHA.....	10

## 1. ÚVOD

Rovnosť žien a mužov je základná hodnota Európskej únie. Spoločnou činnosťou Spoločenstva a členských štátov sa situácia mužov a žien v Európe v mnohých oblastiach skutočne zmenila. Napríklad podiel žien na zamestnanosti sa nepretržite zvyšuje a vzdelanostná úroveň žien je v súčasnosti vyššia ako mužov. Výzvy, ktoré však treba zvládnuť, sú veľké. Aj keď je pokrok predovšetkým z kvantitatívneho hľadiska nesporný, snaha o podporu kvalitatívneho aspektu rovnosti je nevyhnutná. To je hlavný odkaz tejto správy.

Rok 2007 bol rokom vykonávania veľkého množstva činností oznámených v roku 2006 v Pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov Európskej komisie, ako aj v Európskom pakte rovnosti žien a mužov Európskej rady. Všetky tieto činnosti smerujú k dosiahnutiu skutočnej rovnosti žien a mužov ovplyvňovaním jednak kvantitatívnych a jednak kvalitatívnych aspektov. Okrem toho Komisia prispela k vytvoreniu spoločných zásad flexiistoty<sup>1</sup>, najmä aby podporila vytvorenie väčšieho množstva kvalitnejších pracovných miest. Rok 2007 poznamenali aj viaceré oslavy a udalosti s významom pre politiku rovnosti žien a mužov: 50. výročie európskej politiky rodovej rovnosti, európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých, desiate výročie podpisu Amsterdamskej zmluvy – zakladajúceho aktu európskej stratégie v oblasti zamestnanosti a integrovaného prístupu k rovnosti v politikách Spoločenstva.

Táto piata výročná správa o rovnosti žien a mužov vypracovaná v spolupráci s členskými štátmi na žiadosť Európskej rady v zložení hláv štátov a vlád je prvou správou, ktorá zahŕňa Európu rozšírenú na 27 členských štátov. Väčšia rozmanitosť Európskej únie môže priniesť nové výzvy politikám rovnosti. Rozšírenie o nové štáty potvrdzuje súhlas týchto štátov so základnými hodnotami Európskej únie a ich angažovanosť v ďalšom vykonávaní jej základných úloh vrátane uplatňovania rovnosti žien a mužov.

## 2. HLAVNÝ VÝVOJ

### 2.1. Rozdiely medzi ženami a mužmi

Kvantitatívne a kvalitatívne zlepšenie zamestnanosti je hlavným strategickým cieľom Lisabonskej európskej stratégie pre rast a zamestnanosť. Aj keď je kvantitatívny pokrok dosiahnutý v oblasti zamestnanosti žien za obdobie desiatich rokov nesporný, ešte stále bude potrebná snaha o zlepšenie kvalitatívneho aspektu.

Zamestnanosť žien bola hlavným faktorom nepretržitého rastu zamestnanosti v EÚ v posledných rokoch. V období rokov 2000 – 2006 zamestnanosť v EÚ-27 vzrástla o približne 12 miliónov osôb, z čoho bolo 7,5 milióna žien. **Miera zamestnanosti** žien narastala každý rok a v roku 2006 dosiahla úroveň 57,2 %, čo je v porovnaní s rokom 2000 o 3,5 percentuálneho bodu viac. Cieľ 60 % v roku 2010 je teda na dosah. V priebehu rovnakého obdobia sa miera zamestnanosti mužov zvýšila

---

<sup>1</sup> KOM(2007) 359.

o necelý jeden percentuálny bod. Medzi **pracovníkmi vo veku nad 55 rokov** bol nárast miery zamestnanosti tiež vyšší u žien ako u mužov, pričom predstavoval 34,8 %, čo je o 7,4 percentuálneho bodu viac ako v roku 2000. Zároveň **miera nezamestnanosti žien - 9 %** - dosiahla svoju najnižšiu úroveň za posledných desať rokov.

Tento pozitívny vývoj umožnil citeľné zmenšenie **rozdielu v miere zamestnanosti** žien a mužov, ktorý klesol zo 17,1 percentuálneho bodu v roku 2000 na 14,4 percentuálneho bodu v roku 2006. Samotný pretrvávajúci rozdiel v miere zamestnanosti, a to aj u mladých ľudí (6 percentuálnych bodov u osôb vo veku 15 – 24 rokov), však vyvoláva otázku najmä so zreteľom na mieru úspešného absolvovania vysokých škôl a univerzít, ktorá je vyššia u mladých žien. Okrem toho sa ukazuje, že tento rozdiel sa s vekom prehľbuje a u osôb nad 55 rokov dosahuje vrchol 17,8 percentuálneho bodu.

Nadalej sú problematické viaceré aspekty kvality zamestnania žien. Rovnosť žien a mužov je jedným z rozmerov kvality pracovnej činnosti stanovených Komisiou<sup>2</sup>. V tomto smere ukazovatele odmeňovania, segregácie trhu práce a prítomnosti žien v rozhodovacích pracovných pozíciách už niekoľko rokov nesvedčia o žiadnom výraznejšom pokroku. **Rozdiel v odmeňovaní** zostáva teda od roku 2003 na stabilnej úrovni 15 % a od roku 2000 klesol iba o jeden percentuálny bod. **Sektorová a profesijná segregácia** na základe pohlavia, ktorá neklesá a v niektorých krajinách sa dokonca zvyšuje, znamená, že ženy, ktoré práve vstúpili na trh práce, sa dostávajú do sektorov a povolání, ktoré sú už výrazne feminizované. Prítomnosť **žien v riadiacich funkciách** v podnikoch stagnuje na úrovni 33 %, zatiaľ čo sa veľmi pomaly zvyšuje na politickej úrovni, kde iba 23 % vnútroštátnych poslancov a 33 % európskych poslancov tvoria ženy.

Okrem toho, pokiaľ ide o všetky ostatné rozmery kvality zamestnania, rozdiely medzi ženami a mužmi môžu pretrvávať napríklad v oblasti **zosúladenia pracovného a súkromného života**, vytváranie pracovných podmienok, ktoré v plnej miere nevyužívajú spôsobilosti, alebo v oblasti zdravia bezpečnosti práce. Svedčí o tom výrazný pokles miery zamestnanosti žien, ktoré sa starajú o malé deti (v priemere -13,6 percentuálneho bodu), kým miera zamestnanosti mužov sa zvyšuje. Miera zamestnanosti žien, ktoré sa starajú o malé deti, je iba 62,4 %, pričom u mužov je táto miera 91,4 %, čo predstavuje rozdiel 29 percentuálnych bodov. Viac ako tri štvrtiny pracovníkov na čiastočný úväzok sú ženy (76,5 %), čo zodpovedá jednej žene z troch v porovnaní s menej ako jedným mužom z desiatich. Rozhodnutie pre zmluvy o dočasnom zamestnaní je takisto častejšie u žien (15,1 %, t. j. o jeden percentuálny bod viac než u mužov).

Inými slovami, ukazuje sa, že veľké úsilie vyvinuté v rámci Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť s cieľom dosiahnuť kvantitatívne a kvalitatívne zvýšenie („more and better jobs“) zamestnanosti žien, prinieslo svoje ovocie skôr z kvantitatívneho ako kvalitatívneho hľadiska.

Rozdiely, ktoré môžu odzrkadľovať rozdiely na trhu práce, pretrvávajú aj v **sociálnej** oblasti. Dlhodobá nezamestnanosť je oveľa častejšia u žien (4,5 %) ako u mužov

---

<sup>2</sup> KOM(2001) 313.

(3,5 %). Kratšie, pomalšie napredujúce a menej ohodnotené profesijné kariéry zvyšujú u žien aj riziko chudoby, najmä u žien nad 65 rokov (21 %, t. j. o 5 percentuálnych bodov viac než u mužov).

## 2.2. Vývoj politik a právnych predpisov

Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov<sup>3</sup> dal nový impulz politike Spoločenstva v tejto oblasti. Komisia zabezpečuje monitorovanie výstupov a predpovede činností v rámci plánu v podrobnom ročnom **pracovnom programe**<sup>4</sup>. V tomto programe sa predovšetkým uvádza, že sa dosiahol veľký pokrok v oblasti začlenenia hľadiska rovnosti do politik Únie, predovšetkým v prioritných oblastiach stanovených v pláne.

Zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života je ústredným prvkom rovnosti žien a mužov a prioritná oblasť činnosti plánu. Zároveň je základným faktorom kvality zamestnania. Komisia otvorila koncom roka 2006 **formálne konzultácie so sociálnymi partnermi**<sup>5</sup> na celoeurópskej úrovni na tému možného zamerania činnosti Spoločenstva v tejto oblasti s cieľom zlepšiť alebo doplniť existujúci právny rámec. Konzultácie umožnili zosúladiť stanoviská sociálnych partnerov, pokiaľ ide o nevyhnutnosť prijať opatrenia, a najmä podporiť mužov v tom, aby sa viac zapájali do rodinného života. Komisia preto otvorila 30. mája 2007 druhú fázu<sup>6</sup> konzultácií o obsahu prípadných návrhov v tejto oblasti. Tieto návrhy sa týkali najmä zlepšenia ustanovení týkajúcich sa materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, ako aj zavedenia nových druhov dovoleniek (otcovskej dovolenky, dovolenky na osvojenie dieťaťa alebo dovolenky na starostlivosť o závislých členov rodiny), ako aj iné nelegislatívne opatrenia. Po uskutočnení analýzy odpovedí Komisia bude môcť, ak to bude potrebné, predložiť návrhy na zlepšenie súčasného právneho rámca so zreteľom na začatie prípadných rokovaní medzi sociálnymi partnermi a na výsledky potrebných hodnotení vplyvu.

Komisia okrem toho poskytla svoju podporu<sup>7</sup> **Európskej aliancii pre rodiny**, ktorú na jar navrhla Európska rada a ktorú bude tvoriť platforma na výmenu informácií a poznatkov o politikách priaznivých pre rodiny a o osvedčených postupoch členských štátov určených na zvládnutie výziev demografických zmien.

Právne predpisy vždy zohrali ústrednú úlohu v dosiahnutom pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov. Pokiaľ ide o právne predpisy týkajúce sa **rovnakého zaobchádzania**, konania o porušení začaté pre netransponovanie smernice 2002/73<sup>8</sup> sú ukončené, okrem jedného prípadu čiastočnej transpozície. V súčasnosti sa uskutočňuje analýza zhody vnútroštátnych opatrení. Prvé štádium postupu ustanoveného v článku 226 Zmluvy o ES sa začalo v roku 2007. Toto vykonávanie kontroly zhody vnútroštátnych právnych predpisov bude v roku 2008 pokračovať.

---

<sup>3</sup> KOM(2006) 92.

<sup>4</sup> SEK(2007) 537.

<sup>5</sup> SEK(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> KOM(2007) 244.

<sup>8</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

Napriek určitému pokroku pretrvávajú značné rozdiely medzi ženami a mužmi na trhu práce, ktoré sú vo výraznej miere prekážkou dosiahnutia cieľa rovnakej ekonomickej nezávislosti. Komisia predovšetkým preukázala svoju plnú angažovanosť v boji proti **rozdielom v odmeňovaní medzi ženami a mužmi** v oznámení prijatom 18. júla 2007<sup>9</sup>. Tento boj bude spočívať najmä v rozvoji schopností analyzovať jav, ktorý je zložitý a zle chápaný, aby sa určili cieľové kľúčové činnosti a stanovili sa možné zlepšenia súčasného právneho rámca. Okrem toho bude zosúladená činnosť - najmä v rámci nového cyklu Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť a spoločných zásad flexiistoty<sup>10</sup> - nevyhnutná na odstránenie všetkých rozdielov pretrvávajúcich na trhu práce.

Práce na zriaďovaní **Európskeho inštitútu pre rovnosť žien a mužov** pokročili vďaka aktívnej podpore Komisie. Vymenovaním členov správnej rady<sup>11</sup> inštitút získal svoj rozhodovací orgán. Inštitút bude poskytovať dôležitú technickú podporu politikám rovnosti žien a mužov.

### 3. VÝZVY A STRATEGICKÉ USMERNENIA

V súlade s Európskou stratégiou pre rast a zamestnanosť má zlepšenie kvality zamestnanosti podstatný význam pre prosperitu pracujúcich a pre zvýšenie produktivity a zamestnanosti. Cyklus, ktorý sa končí, bol charakterizovaný sústavným zvyšovaním miery zamestnanosti žien, ale z kvalitatívneho hľadiska bol pokrok menej výrazný. Rodové rozdiely sú stále veľké a predovšetkým sú veľké rozdiely v pracovných podmienkach pre ženy a mužov (rozhodnutie pre čiastočný úväzok, zmluvu na dobu určitú, alebo menej kvalitné a horšie platené zamestnania), horizontálna a vertikálna segregácia na trhu práce pretrvávajú a v niektorých krajinách sa zvyšujú, rozdiely v odmeňovaní sa nezmenšujú.

Treba vyvinúť viac úsilia na dosiahnutie cieľa „viac kvalitných pracovných miest“ so zreteľom na dôležitosť osvojenia si prístupu k flexiistote a skúmania diferencovaného vplyvu politik zamestnanosti na ženy a mužov v životnom cykle. Tento prístup sa musí týkať jednak skutočnej kvality práce a jednak všetkých ostatných aspektov, ktoré sa jej dotýkajú, akými sú rozvoj infraštruktúr, ktoré všetkým umožňujú prístup a zotrvanie na trhu práce, alebo možnosť realizovať svoje profesijné túžby a svoje osobné voľby nepoznačené žiadnym stereotypom. Zároveň je potrebné vytvoriť nevyhnutné inštitucionálne nástroje na dobré riadenie a na efektívne vykonávanie politických záväzkov.

#### 3.1. Kvalitné pracovné miesta na podporu rovnakej ekonomickej nezávislosti

*Kvantitatívne zlepšenie zamestnanosti musí kráčať ruka v ruke s kvalitatívnym zlepšením<sup>12</sup>. Kvalitné pracovné miesta sú pre pracovníkov prítlačlivé, umožňujú im plne využiť svoj produktívny potenciál a prispievajú k zlepšeniu celkového života spoločnosti. Rovnosť žien a mužov je hlavnou zložkou kvality zamestnania. Treba*

<sup>9</sup> KOM(2007) 424.

<sup>10</sup> KOM(2007) 359.

<sup>11</sup> Rozhodnutie Rady z 30. 5. 2007 (2007/C 128/02) a rozhodnutie Komisie z 30. 4. 2007.

<sup>12</sup> Téma zdôraznená počas neformálneho zasadnutia ministrov pre otázky rovnosti v októbri 2007 v rámci portugalského predsedníctva Rady.

*nielen odstrániť pretrvávajúce rozdiely na trhu práce, ale zároveň zaoberať sa aj všetkými rozmermi kvality zamestnania z hľadiska rodovej rovnosti vrátane otázok zdravia a dobrých pracovných podmienok.*

- Treba pokračovať v úsilí o odstránenie rozdielov medzi ženami a mužmi v oblasti zamestnanosti a zintenzívniť toto úsilie v rámci nového cyklu Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť, aby sa podstatne znížili rozdiely v oblasti zamestnanosti, nezamestnanosti a odmeňovania, ako aj segregácia trhu práce;
- Podpora zosúladenia pracovného a súkromného života by mala byť intenzívnejšia a mala by sa zamerať na zapojenie tak mužov, ako aj žien, najmä prostredníctvom inovačnej a pružnej organizácie práce a dovolení, ktoré podporia účasť a zotrvanie v zamestnaní mužov a žien, ktorí majú zodpovednosť za závislé osoby, a podnetia k lepšej deľbe práce v domácnosti a v rodine v súlade so zásadou spoločnej zodpovednosti;
- Mala by sa zabezpečiť ďalšia odborná príprava a vzdelávanie pracovníkov, aby sa im zabezpečili výhľady napredovania plne zodpovedajúce ich potenciálu počas celého životného cyklu a aby boli obidve pohlavia vyvážené zastúpené na riadiacich pracovných miestach;
- Prístup k otázkam zdravia a pracovných podmienok a kvality pracovného prostredia by mal zohľadniť osobitnú situáciu a osobitné problémy žien a mužov;
- Treba sa presvedčiť, či sa potenciál, ktorý ponúkajú štrukturálne fondy, plne využíva na podporu politik na zvýšenie množstva a kvality pracovných miest.

### **3.2. Kvalitné služby na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života**

*Možnosť zosúladenia pracovného a súkromného života<sup>13</sup> závisí jednak od modernej organizácie práce spájajúcej flexibilitu a istotu pri zohľadňovaní rodovej rovnosti, a jednak od dostupnosti prístupných, cenovo dostupných a kvalitných služieb. Veľká pozornosť sa venovala zlepšeniu dostupnosti a prístupnosti týchto služieb, najmä pokiaľ ide o stráženie detí a starostlivosť o iné závislé osoby. Kvalitatívne aspekty vyžadujú rovnakú pozornosť tak, ako sa zdôraznilo počas konzultácie s Komisiou na tému aktívneho začlenenia ľudí<sup>14</sup>.*

- Malo by sa naďalej vyvíjať a zintenzívniť úsilie o zlepšenie dostupnosti a prístupnosti služieb stráženia detí a starostlivosti o iné závislé osoby v súlade s barcelonskými cieľmi<sup>15</sup>, pričom rovnaká pozornosť by sa mala venovať kvalite týchto služieb vrátane prevádzkových hodín;

---

<sup>13</sup> Zosúladenie je súčasťou prioritných tém stanovených vo vyhlásení trojice prezidentov o rodovej rovnosti v EÚ prijaté na záver neformálneho zasadnutia ministrov pre otázky rovnosti v máji 2007 v rámci nemeckého predsedníctva Rady.

<sup>14</sup> KOM(2007) 620.

<sup>15</sup> Do roku 2010 zahrnutie 33 % detí vo veku od 0 do 3 rokov a 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku ukončenia povinnej školskej dochádzky.

- Kvalita služieb by sa mala podporiť nepretržitým vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácií zamestnancov, ktorí v nich pracujú, ako aj valorizáciou týchto pracovných miest;
- Kvalita služieb všeobecného záujmu, najmä dopravných služieb, úradov alebo služieb zamestnanosti by mala byť zaručená. Osobitná pozornosť by sa mala venovať tomu, aby dostupnosť týchto služieb bola zlučiteľná s pracovným časom mužov a žien pracujúcich na plný úväzok, ktorí majú zodpovednosť za závislé osoby;
- Treba sa presvedčiť, či je potenciál, ktorý ponúkajú štrukturálne fondy, plne využitý na podporu zlepšenia prístupnosti a kvality služieb na dosiahnutie lepšieho súladu pracovného a súkromného života pre všetkých.

### 3.3. **Boj proti stereotypom, podpora osobnej voľby**

*Stereotypy sú prekážkou osobnej voľby tak u mužov, ako aj u žien. Prispievajú k pretrvávajúcej nerovnosti, pričom majú vplyv na voľbu v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy alebo zamestnania, na podieľanie sa na deľbe práce v domácnosti a v rodine a na zastúpenie v rozhodovacích pracovných pozíciách. Zároveň sa môžu dotknúť cenenia práce každého človeka. Ich odstránenie je jednou z priorit plánu a akčného rámca európskych sociálnych partnerov pre rovnosť.*

- Boj proti rodovým stereotypom musí začať od najútlejšieho veku a mal by podporiť modely správania, ktoré pomáhajú pri osobnej voľbe v oblasti vzdelávania a podporujú rovnosť žien a mužov vrátane rovnosti v deľbe práce v domácnosti a v rodine;
- Je nutné odstrániť kultúrne bariéry, aby sa uľahčil prístup žien a mužov k riadiacim pracovným pozíciám a plne sa podporila osobná voľba;
- Prístupy v oblasti celoživotného vzdelávania, profesijného rozvoja a profesijnej orientácie by nemali byť poznamenané žiadnymi stereotypmi. Odborníci na vzdelávanie a poradenstvo pre voľbu povolania by mali byť v tejto oblasti usmerňovaní;
- Médiá akéhokoľvek druhu sa musia pripojiť k úsiliu o prekonanie stereotypných obrazov žien a mužov a podporiť realistický obraz ich spôsobilostí.

### 3.4. **Inštitucionálne mechanizmy na podporu politických záväzkov a implementáciu právnych predpisov**

*Komisia, Európska rada a európski sociálni partneri vyslovili na najvyššej politickej úrovni jasne formulované záväzky na podporu rovnosti žien a mužov. V pláne sa pripisuje veľký význam dobrej správe vecí verejných, ktoré je potrebné na zabezpečenie účinných prostriedkov na implementáciu týchto záväzkov.*

- Treba rozvinúť vzdelávacie a implementačné nástroje, ktoré všetkým zainteresovaným aktérom umožnia začleniť hľadisko rodovej rovnosti do príslušných oblastí ich právomoci vrátane hodnotenia osobitného vplyvu politik na ženy a mužov; zároveň treba zabezpečiť efektívne používanie existujúcich



nástrojov, akými sú príručky na začlenenie hľadiska rodovej rovnosti do politik zamestnanosti, ktoré vypracovala Komisia<sup>16</sup>;

- Je dôležité rozvíjať spôsobilosti hlavných aktérov, ktorí pracujú v prospech rovnosti žien a mužov, aby mali potrebné schopnosti, nástroje a zdroje na uskutočňovanie ich politik;
- Uskutočňovanie a monitorovanie politik musí byť zabezpečené kvantitatívnymi a kvalitatívnymi ukazovateľmi a štatistickými údajmi v členení podľa pohlaví, ktoré by boli spoľahlivé, porovnateľné a včas dostupné.

#### 4. ZÁVERY

V snahe dosiahnuť skutočnú rovnosť žien a mužov tak z kvantitatívneho, ako aj z kvalitatívneho hľadiska sa Európska rada vyzýva, aby od členských štátov stále požadovala chopiť sa v spolupráci so sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou opísaných výzev. Na základe tejto správy treba venovať osobitnú pozornosť:

- zvýšeniu množstva a kvality pracovných miest pre ženy v rámci nového cyklu Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť,
- začleneniu hľadiska rodovej rovnosti do všetkých rozmerov kvality zamestnania,
- rozvoju ponuky a kvality služieb umožňujúcich zosúladiť pracovného a súkromného života u mužov a žien,
- boju proti stereotypom vo vzdelávaní, zamestnávaní a médiách a zdôrazňovaniu úlohy mužov pri presadzovaní rovnosti,
- rozvoju nástrojov hodnotenia vplyvu politik so zreteľom na hľadisko rodovej rovnosti.

---

<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).

## 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.

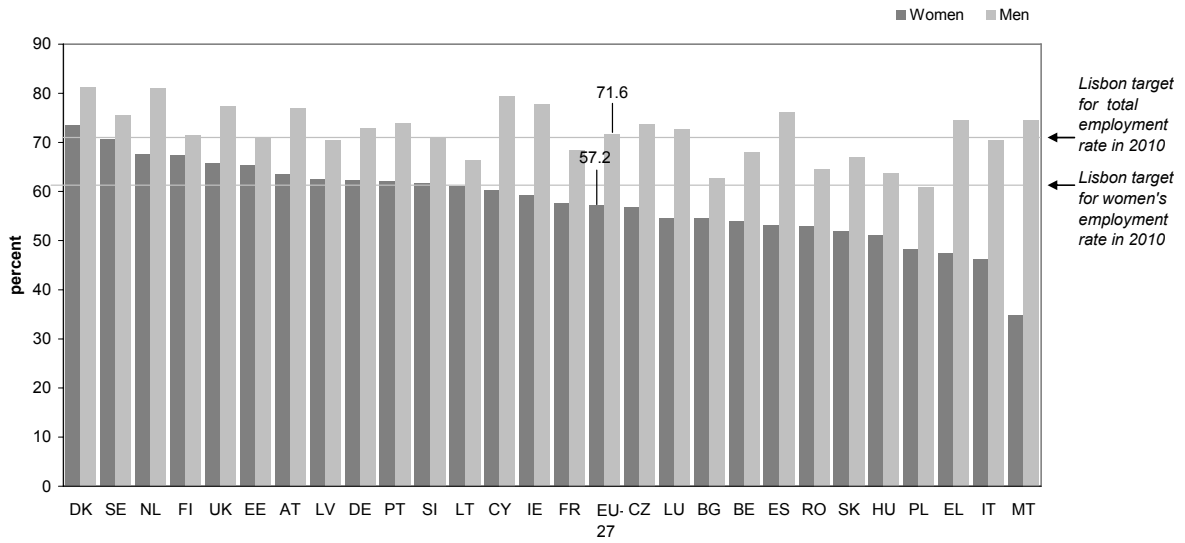
### **Decision-making**

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**

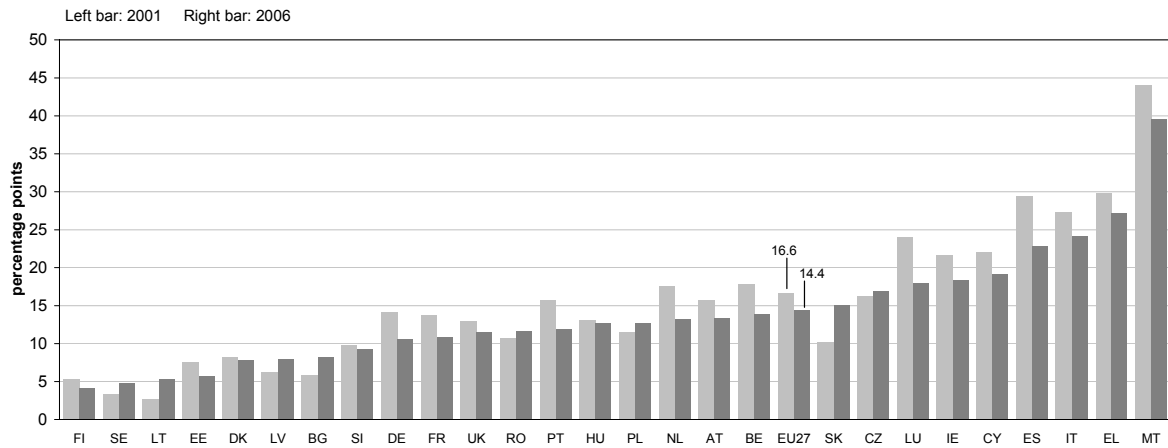
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

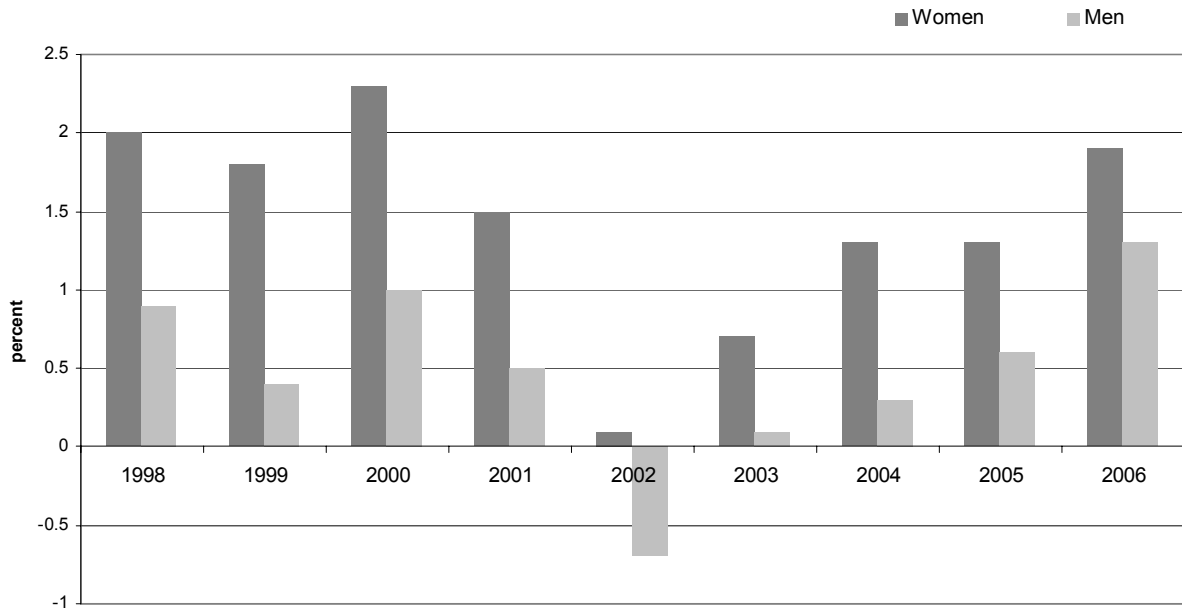
**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006**  
(Difference between men's and women's employment rates)



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

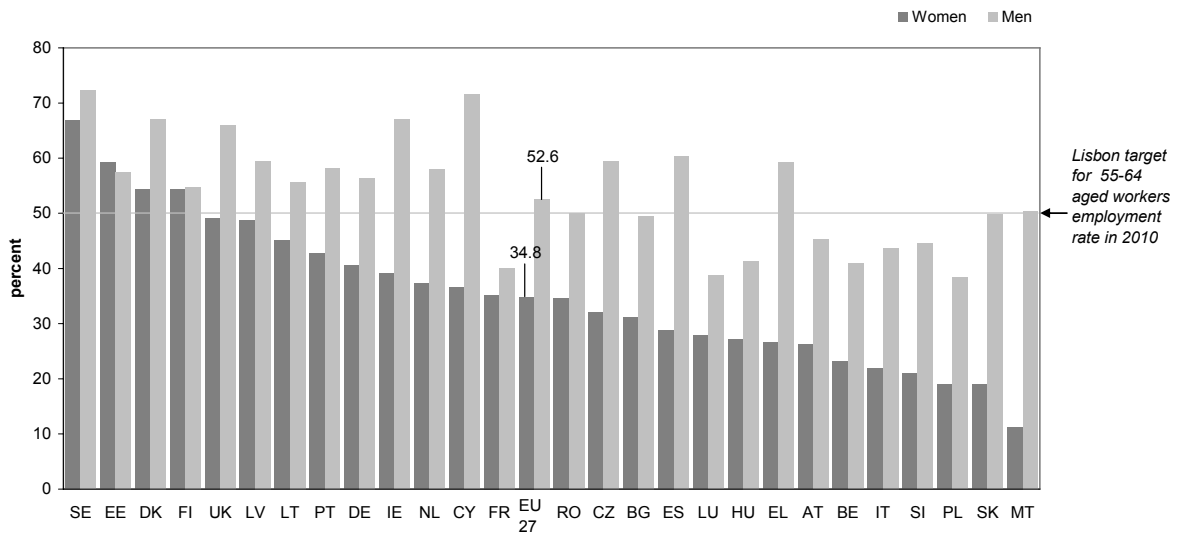
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

**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.

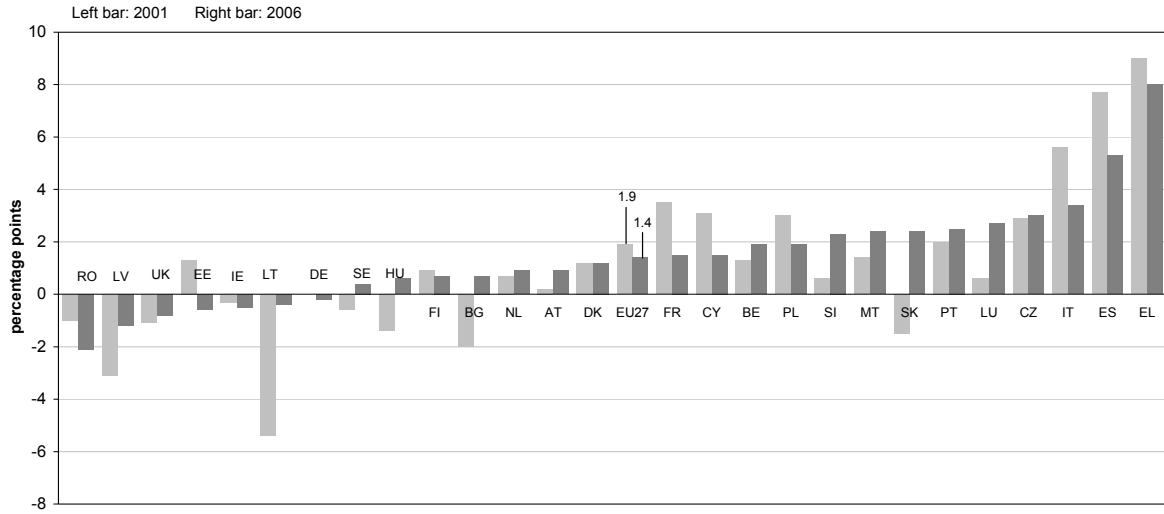
**Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006**



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**

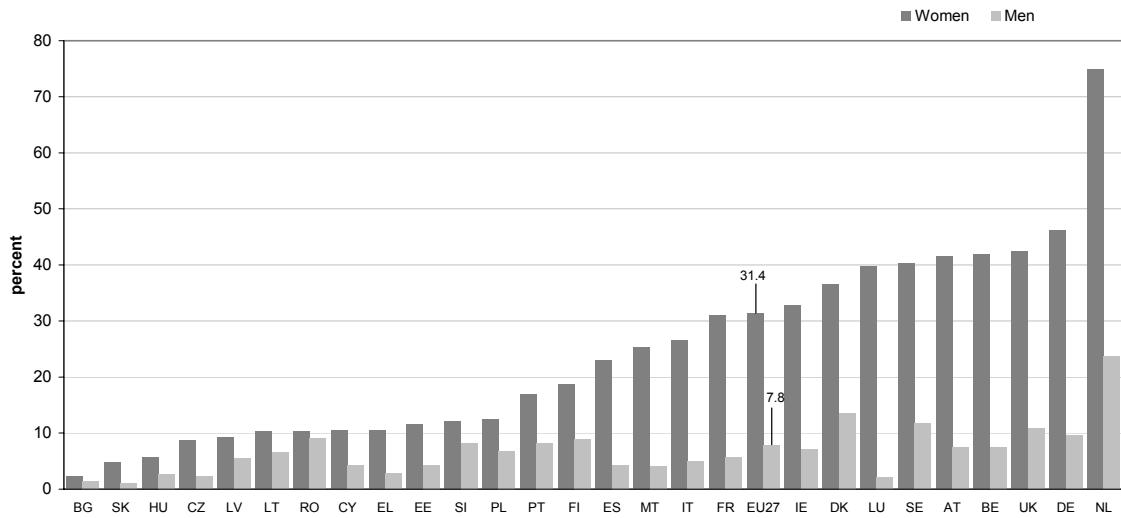
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

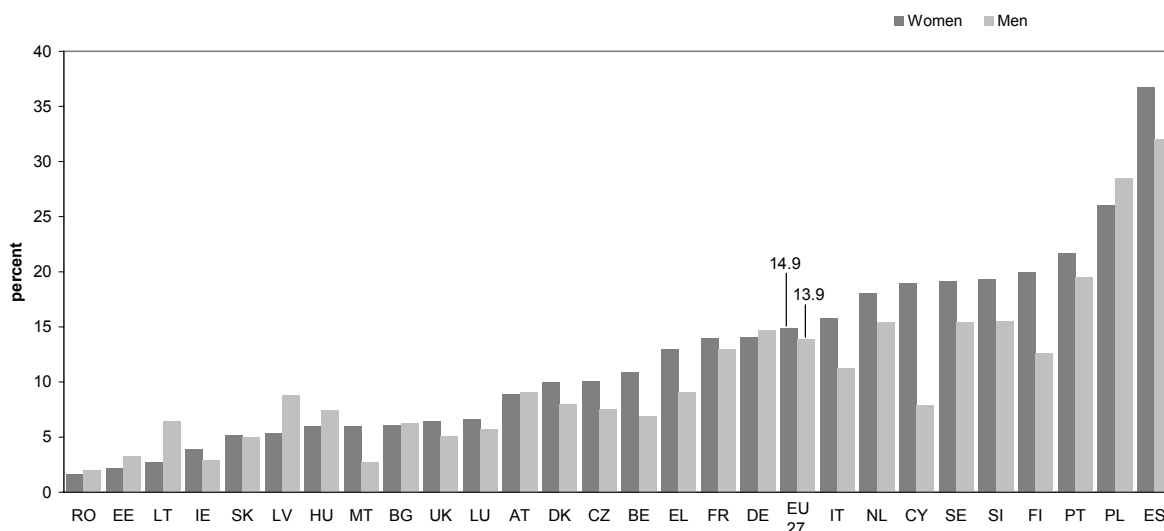
**Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007**



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

DE: Provisional result. EE: for men, unreliable or uncertain data.

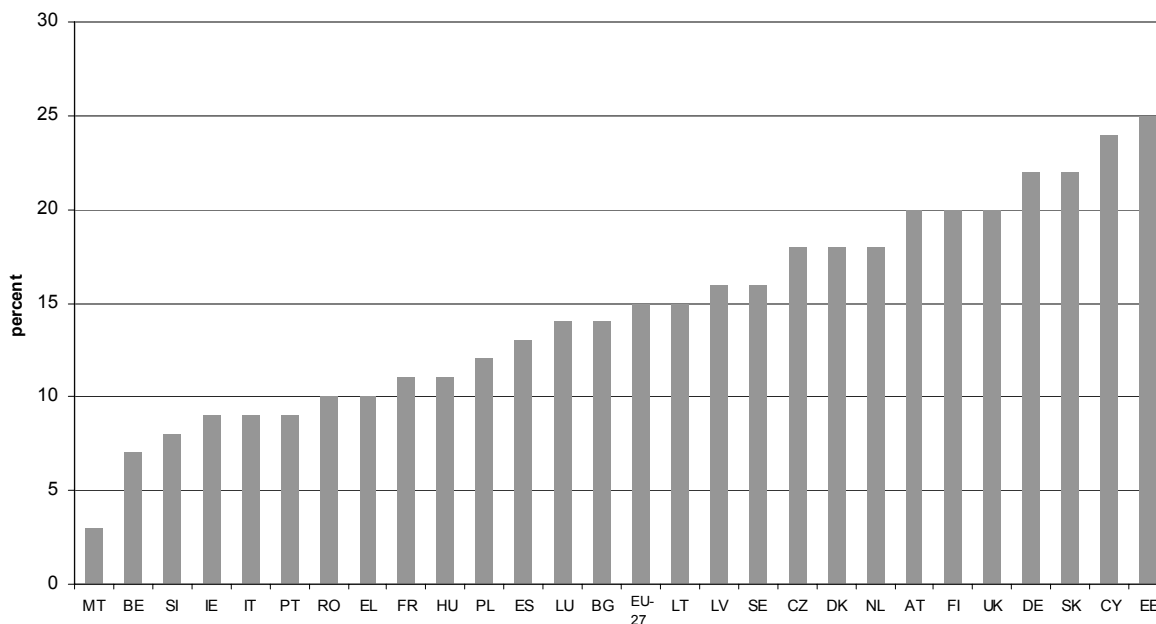
**Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006**



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)

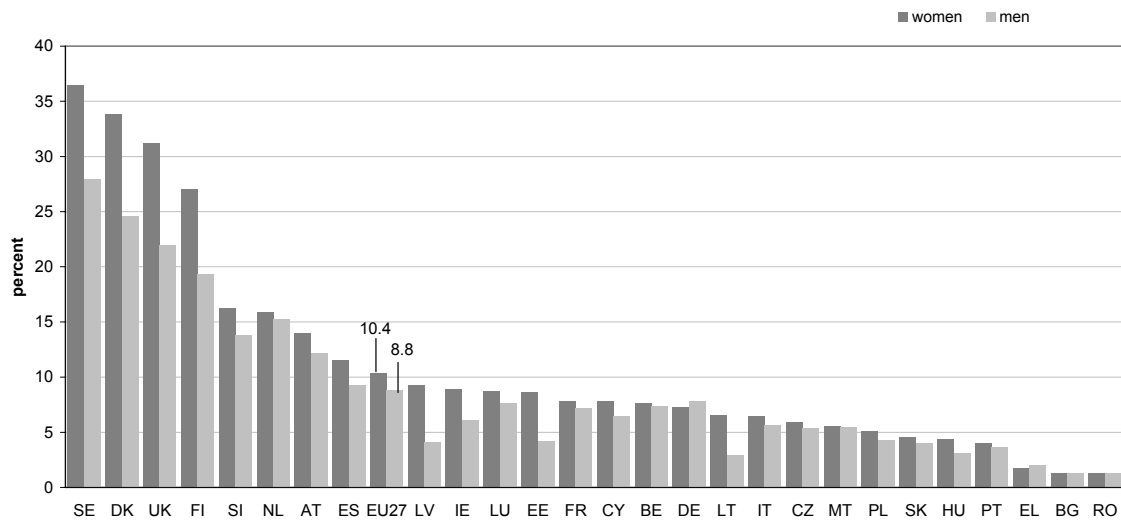


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

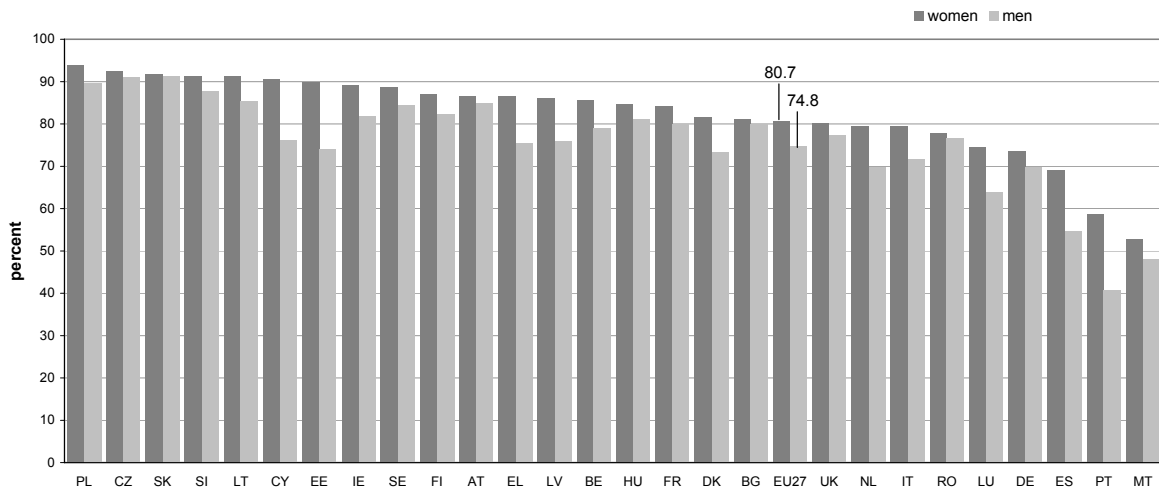
NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

**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

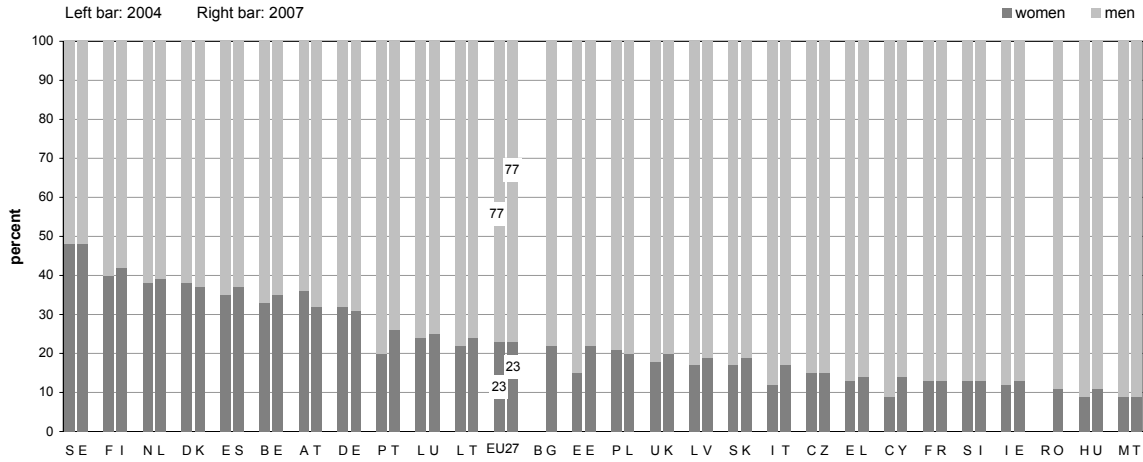
**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2006**



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.

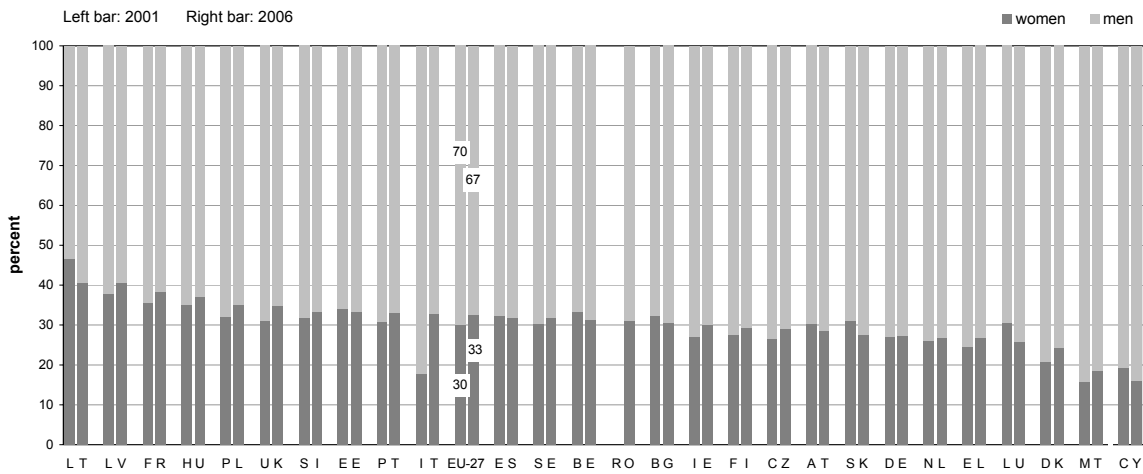


**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2007 (1)**



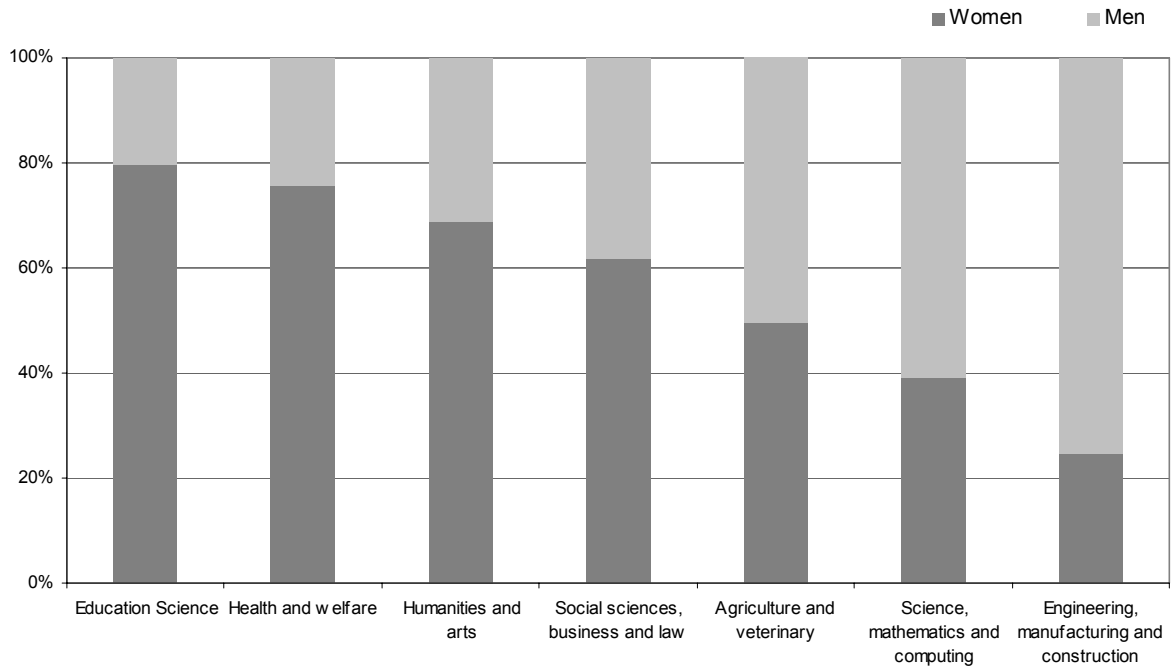
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

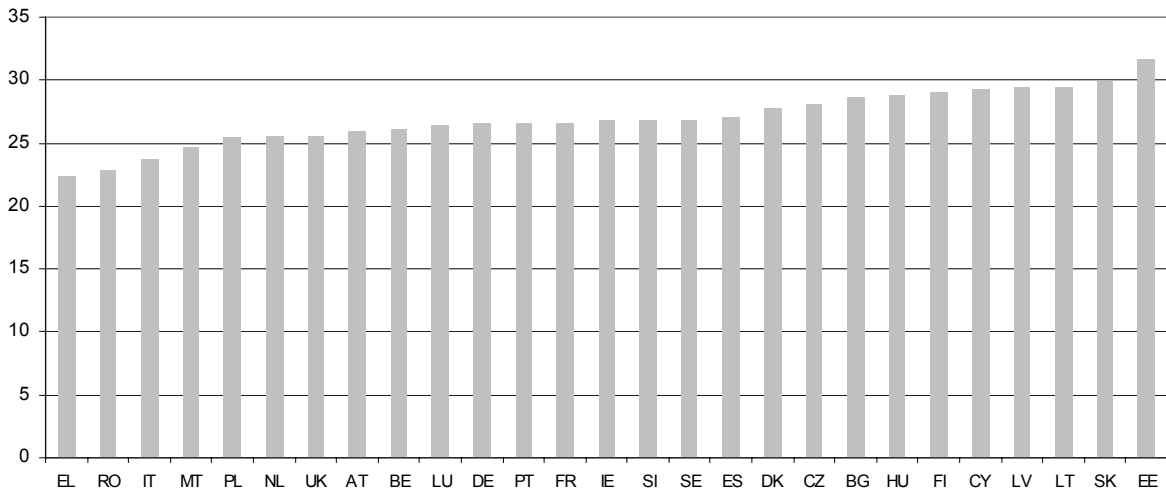
**Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-27, 2005**



Source : Eurostat

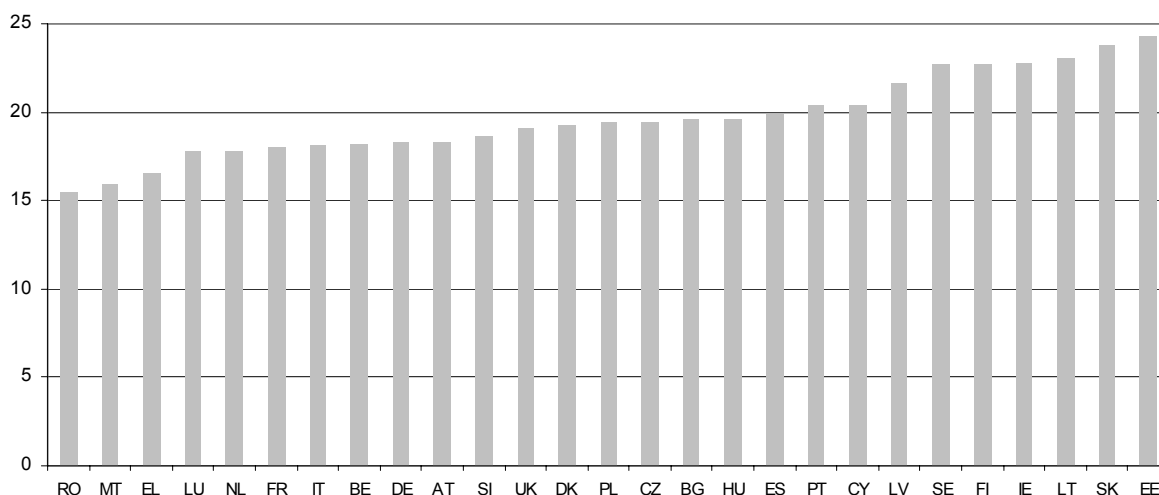
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

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



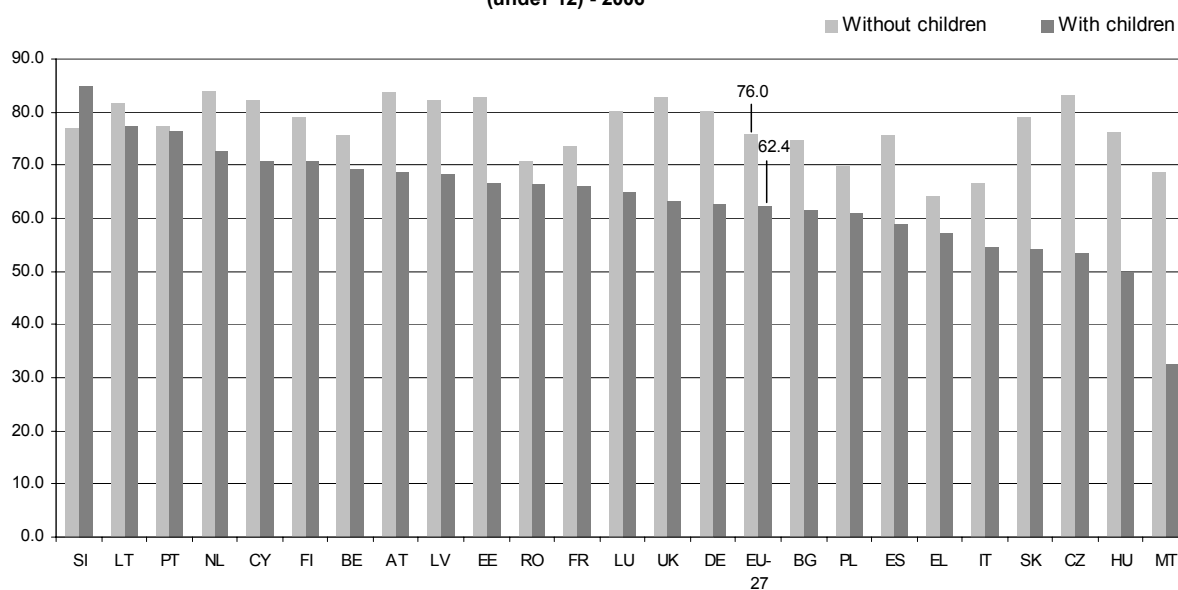
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



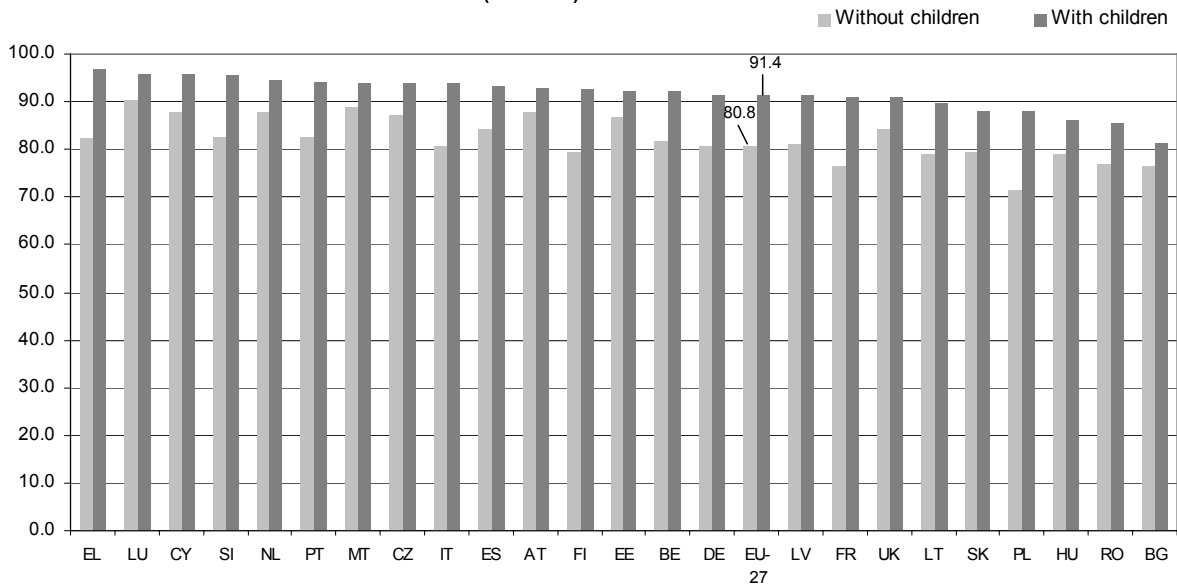
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



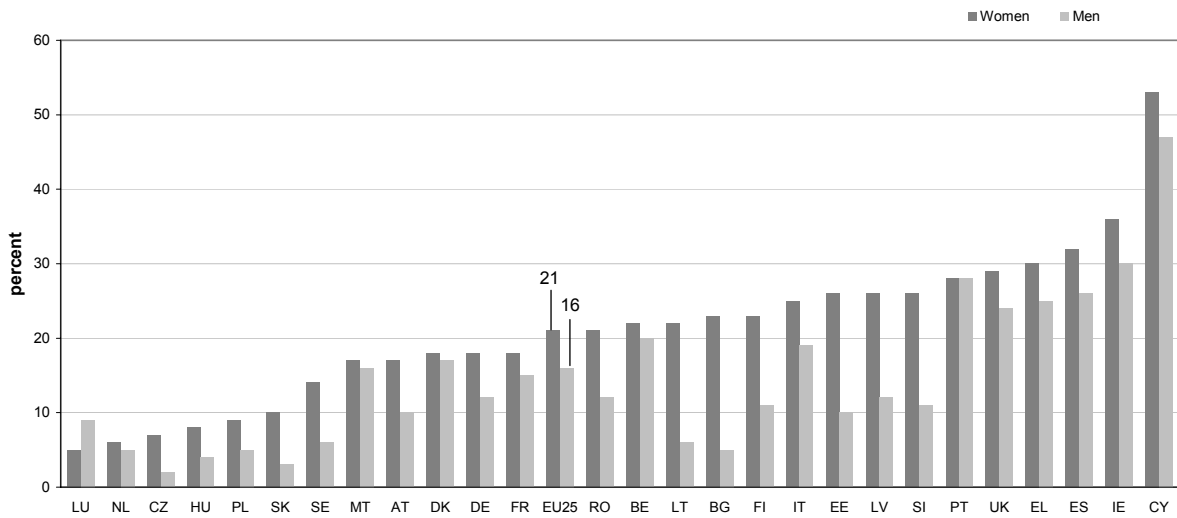
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.  
Notes: No data available for DK, IE and SE.

**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 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).