



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 23.1.2008
COM(2008) 10 galīgā redakcija

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS PADOMEI, EIROPAS PARLAMENTAM, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

Sieviešu un vīriešu līdztiesība – 2008. gads

SATURS

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Ievads | 3 |
| 2. | Galvenās attīstības jomas | 3 |
| 2.1. | Nevienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm | 3 |
| 2.2. | Politikas un likumdošanas attīstība | 5 |
| 3. | Uzdevumi un stratēģiskās pamatnostādnes | 6 |
| 3.1. | Kvalitatīvas darbavietas vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības veicināšanai | 6 |
| 3.2. | Kvalitatīvi pakalpojumi nolūkā atbalstīt saskaņošanu | 7 |
| 3.3. | Cīņa pret stereotipiem un atbalsts individuālai izvēlei | 8 |
| 3.4. | Iestāžu mehānismi, atbalsts politisko saistību izpildē un tiesību aktu īstenošanā..... | 8 |
| 4. | Secinājumi..... | 9 |
| | PIELIKUMS..... | 10 |

1. IEVADS

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatvērtība. Pateicoties Kopienas un dalībvalstu kopīgai rīcībai, sieviešu un vīriešu situācija dažādās jomās Eiropā ir ievērojami mainījusies. Piemēram, sieviešu līdzdalība darba tirgū arvien pieaug, un pašlaik sieviešu izglītības līmenis ir augstāks par vīriešu izglītības līmeni. Tomēr vēl joprojām ir jautājumi, kuriem jārod risinājums. Lai gan kvantitatīvi attīstība ir neapšaubāma, ir jāpieliek pūles, lai atbalstītu līdztiesības kvalitatīvo aspektu. Tāda ir šī ziņojuma galvenā tēma.

2007. gadā ir īstenoti daudzi pasākumi, kuri 2006. gadā bija ietverti Eiropas Komisijas Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībai un Eiropadomes Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā. Visu šo pasākumu mērķis ir panākt patiesu sieviešu un vīriešu līdztiesību, ievērojot gan kvantitatīvos, gan kvalitatīvos aspektus. Turklāt Komisija ir piedalījies kopīgu elastdrošības¹ principu izstrādē, lai jo īpaši atbalstītu vairāk un labāku darbavietu izveidi. 2007. gadā svinēti arī vairāki notikumi, kas nozīmīgi sieviešu un vīriešu līdztiesības politikas jomā: 50. gadadiena sieviešu un vīriešu līdztiesības politikai Eiropā, Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem, desmitā gadadiena kopš parakstīts Amsterdamas Līgums, ar ko izveidoja Eiropas Nodarbinātības stratēģiju un integrētu pieeju līdztiesībai Kopienas politikā.

Šis ir piektais ikgadējais ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību, kas saskaņā ar Eiropadomes valstu un valstu valdību vadītāju prasību izstrādāts sadarbībā ar dalībvalstīm, un ir pirmais šāda veida ziņojums, kurš aptver Eiropas Savienības 27 dalībvalstis. Arvien vairāk atšķirību Eiropas Savienībā var radīt jaunus izaicinājumus līdztiesības politikā. Tomēr jaunu valstu pievienošanās Eiropas Savienībai liecina par to, ka tās pievienojas ES pamatvērtībām un apņemas turpināt galveno uzdevumu īstenošanu, tostarp nodrošināt sieviešu un vīriešu līdztiesību.

2. GALVENĀS ATTĪSTĪBAS JOMAS

2.1. Nevienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm

Kvantitatīva un kvalitatīva nodarbinātības uzlabošana ir galvenais stratēģiskais mērķis Lisabonas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijā. Desmit gados panāktais liecina, ka kvantitatīvā attīstība sieviešu nodarbinātības jomā ir nenoliedzama, taču ir jāpieliek vēl daudz pūļu, lai uzlabotu sieviešu nodarbinātības kvalitāti.

Pēdējos gados sieviešu darbaspēks ir galvenais faktors nepārtrauktam nodarbinātības pieaugumam ES. Laikā no 2000. līdz 2006. gadam nodarbinātība Eiropas Savienības 27 dalībvalstīs ir pieaugusi par gandrīz 12 miljoniem darbinieku, no kuriem 7,5 miljoni ir sievietes. Sieviešu **nodarbinātības līmenis** katru gadu pieauga, un 2006. gadā tas sasniedza 57,2 %, kas ir par 3,5 procentu punktiem vairāk nekā 2000. gadā, tādējādi pietuvinot mūs mērķim sasniegt 60 % nodarbinātību 2010. gadā. Tajā pašā laika periodā vīriešu nodarbinātības rādītāji pieauga par mazāk nekā vienu punktu. Līdzīgi arī nodarbinātības līmeņa pieaugums nodarbināto sieviešu grupā, **kas**

¹ COM(2007)359.

vecākas par 55 gadiem, ir bijis ātrāks nekā šīs pašas vecuma grupas vīriešiem, sasniedzot 34,8 %, t.i., par 7,4 punktiem vairāk nekā 2000. gadā. Turklāt sieviešu **bezdarba līmenis** sasniedzis pēdējo desmit gadu zemāko līmeni jeb 9 %.

Šī pozitīvā attīstība ir ļāvusi ievērojami samazināt **sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa atšķirības**; 2000. gadā šī atšķirība bija 17,1 punkts, savukārt 2006. gadā – 14,4 punkti. Tomēr fakts, ka šī nodarbinātības līmeņa atšķirība vēl joprojām pastāv, tostarp jauniešu vidū (6 punkti jauniešiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem), rada bažas, jo īpaši, ja ņem vērā skolu un universitāšu beidzēju skaitu jaunu sieviešu vidū. Turklāt šī atšķirība, šķiet, pieaug līdz ar vecumu, un vecuma grupā 55 gadi un vairāk šī atšķirība ir 17,8 punkti.

Vairāki sieviešu darba kvalitātes aspekti vēl joprojām ir problemātiski. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viens no Komisijas noteiktajiem darba kvalitātes aspektiem². Taču rādītāji attiecībā uz algu, darba tirgus segregāciju un sieviešu skaitu vadošos posteņos neliecina par ievērojamām pārmaiņām jau vairākus gadus. **Atalgojuma atšķirības** kopš 2003. gada ir saglabājušās 15 % apmērā, un kopš 2000. gada tās ir pamazinājušās tikai par vienu punktu. **Nozaru un profesiju segregācija**, pamatojoties uz dzimumu, nemazinās, un atsevišķās valstīs tā pat pieaug, kas nozīmē to, ka sievietes, kuras tikko sākušas strādāt, strādā nozarēs un profesijās, kurās jau ir ļoti daudz sieviešu. Sieviešu skaits uzņēmumu **vadošajos amatos** nemainās (33 %) un pavisam lēni progresē politikā, kur tikai 23 % no valstu deputātiem un tikai 33 % no Eiropas deputātiem ir sievietes.

Turklāt visos citos darba kvalitātes aspektos, piemēram, **profesionālās un privātās dzīves saskaņošana**, tādu darba apstākļu izvēle, kuros kompetences netiek pilnībā izmantotas, vai arī attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā vēl joprojām var sastapt nevienlīdzības starp sievietēm un vīriešiem. Par to liecina ievērojams nodarbinātības līmeņa kritums to sieviešu grupā, kuru apgādībā ir mazi bērni (vidēji kritums par 13,6 punktiem), vienlaicīgi pieaugot vīriešu nodarbinātības līmenim. Tādējādi nodarbinātības līmenis sievietēm, kuru apgādībā ir mazi bērni, ir tikai 62,4 %, savukārt vīriešiem 91,4 % jeb atšķiras par 29 punktiem. Vairāk nekā trīs ceturtdaļas nepilna darba laika darba ņēmēju ir sievietes (76,5 %), proti, viena sieviete no trijām un mazāk nekā viens vīrietis no desmit. Arī uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus biežāk izmanto sievietes (15,1 % jeb par vienu punktu vairāk nekā vīrieši).

Citiem vārdiem sakot, šķiet, ka darbs, kas ieguldīts saskaņā ar Eiropas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai, lai panāktu gan kvantitatīvu, gan kvalitatīvu sieviešu nodarbinātības pieaugumu („vairāk un labākas darba vietas”), ir sniedzis labākus rezultātus kvantitātes nevis kvalitātes aspektā.

Arī **sociālajā** jomā vēl joprojām pastāv atšķirības, kuras var atspoguļot atšķirības darba tirgū. Piemēram, sievietes ievērojami biežāk ir ilgstošas bezdarbnieces (4,5 %) nekā vīrieši (3,5 %). Īsāka, lēnāka un sliktāk apmaksāta sieviešu profesionālā karjera ietekmē arī sieviešu nabadzības risku, jo īpaši sievietēm vecuma grupā pēc 65 gadiem (21 % jeb par 5 punktiem vairāk nekā vīriešiem).

² COM(2001)313.

2.2. Politikas un likumdošanas attīstība

Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā³ sniedza jaunu stimulu Kopienas politikai šajā jomā. Komisija nodrošina ceļveža pasākumu uzraudzību un rīcības plānošanu ar ikgadējo detalizēto **darba programmu**⁴. Programmā redzams, ka ir īstenots ievērojams progress, integrējot līdztiesību ES politikā un jo īpaši ceļvedī noteiktajās prioritārajās jomās.

Profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošana ir galvenais elements sieviešu un vīriešu līdztiesībā, un ceļvedī tā ir noteikta par prioritāro jomu. Tā arī ir nozīmīgs darba kvalitātes faktors. Komisija 2006. gada beigās sāka **oficiālu apspriešanos ar sociālajiem partneriem**⁵ Eiropas līmenī par iespējamu Kopienas rīcību šajā jomā ar nolūku uzlabot vai papildināt esošos noteikumus. Apspriešanās rezultātā ir apkopoti sociālo partneru kopīgi viedokļi par nepieciešamību veikt pasākumus, jo īpaši, lai sekmētu vīriešu iesaistīšanos ģimenes dzīvē. Tādēļ Komisija 2007. gada 30. maijā sāka otro apspriešanās posmu⁶ par iespējamiem priekšlikumiem šajā jomā. Priekšlikumos jo īpaši ierosināts uzlabot noteikumus grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un bērna kopšanas atvaļinājumam un ieviest jaunus atvaļinājuma veidus (paternitātes atvaļinājums, adopcijas atvaļinājums un atvaļinājums apgādībā esošu ģimenes locekļu kopšanai), kā arī ir ierosināti citi pasākumi, kuri nav tiesību akti. Pēc atbilžu analizēšanas Komisija vajadzības gadījumā varēs iesniegt priekšlikumus spēkā esošo noteikumu uzlabošanai, ņemot vērā iespējamu pārrunu uzsākšanu starp sociālajiem partneriem un nepieciešamo ietekmes analīžu rezultātus.

Turklāt Komisija atbalstīja⁷ pavasara Eiropadomes ierosināto **Eiropas ģimeņu aliansi**, kas tiks veidota kā apmaiņas un zināšanu platforma par ģimenēm labvēlīgu politiku un dalībvalstu labāko praksi, kuru mērķis ir risināt demogrāfisko izmaiņu jautājumus.

Likumdošanai vienmēr ir bijusi liela nozīme sieviešu un vīriešu līdztiesības īstenošanā. Attiecībā uz **vienlīdzīgu attieksmi** pārkāpumu procedūras, kas uzsāktas saistībā ar Direktīvas 2002/73⁸ netransponēšanu, ir slēgtas, izņemot vienu gadījumu, kurā transponēšana ir daļēja. Pašlaik tiek analizēta valstu transponēšanas pasākumu atbilstība. EK līguma 226. pantā noteiktās procedūras pirmo posmu sāka 2007. gadā. Valstu tiesību aktu atbilstības kontroles pasākumi turpināsies arī 2008. gadā.

Lai gan ir panākti atsevišķi uzlabojumi, joprojām pastāv ievērojama sieviešu un vīriešu nevienlīdzība darba tirgū, un ir daudz šķēršļu vienlīdzīgai ekonomiskai neatkarībai. Komisija ar paziņojumu, ko tā pieņēma 2007. gada 18. jūlijā⁹, ir jo īpaši apņēmusies darīt visu iespējamo, lai mazinātu **sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirības**. Tādēļ jo īpaši svarīgi ir analizēt šo sarežģīto un nesaprasto fenomenu, lai

³ COM(2006)92.

⁴ SEC(2007)537.

⁵ SEC(2006)1245.

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

⁷ COM(2007)244.

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīva 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem

⁹ COM(2007)424.

noteiktu konkrētus veicamos pasākumus un noskaidrotu iespējamus uzlabojumus, ko var veikt spēkā esošajos tiesību aktos. Turklāt saskaņota rīcība atbilstīgi jaunajam ciklam Eiropas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijā un kopīgajiem elastdrošības principiem¹⁰ būs nepieciešama, lai novērstu visas atšķirības, kuras vēl joprojām pastāv darba tirgū.

Ar Komisijas aktīvu atbalstu uz priekšu ir pārvirzījusies **Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta** izveide. Institūta valdes¹¹ locekļu iecelšana ir nodrošinājusi institūtu ar lēmumu pieņemšanas struktūru. Institūtam jānodrošina ievērojams tehniskais atbalsts sieviešu un vīriešu līdztiesības politikā.

3. UZDEVUMI UN STRATĒGISKĀS PAMATNOSTĀDNES

Saskaņā ar Eiropas izaugsmes un nodarbinātības stratēģiju nodarbinātības kvalitātes uzlabošana ir ļoti svarīga gan darba ņēmēju labklājībai, gan ražīguma un nodarbinātības palielināšanai. Pabeigtais pasākumu cikls ir nodrošinājis konstantu sieviešu nodarbinātības pieaugumu, tomēr attīstība ir bijusi mazāk jūtama kvalitātes aspektā. Dzimumu nevienlīdzība vēl joprojām ir ievērojama, un jo īpaši atšķirīgi ir sieviešu un vīriešu darba apstākļi (proti, nepilns darba laiks, līgumi uz ierobežotu laiku, zemākas kvalitātes un sliktāk apmaksāts darbs), horizontālā un vertikālā darba tirgus segregācija saglabājas un atsevišķās valstīs pat pieaug, atalgojuma starpība nemazinās.

Ir jāpieliek vairāk pūļu, lai veidotu „vairāk kvalitatīvu darbavietu”, ievērojot elastdrošības pieejas nozīmību un ievērojot atšķirīgo nodarbinātības politikas ietekmi uz sievietēm un vīriešiem to attiecīgajā dzīves ciklā. Šajā pieejā jāņem vērā gan konkrētai darbavietai raksturīgā kvalitāte, gan visi citi to ietekmējošie faktori, piemēram, tādu infrastruktūru attīstība, kas ļauj katram cilvēkam piekļūt darba tirgum un saglabāt savu vietu tajā, vai iespēja katram īstenot savas profesionālās vēlmes un personīgās izvēles, nepakļaujoties stereotipiem. Tāpat ir būtiski nodrošināt nepieciešamos institucionālos rīkus, lai īstenotu labu pārvaldību un politisko saistību efektīvu izpildi.

3.1. Kvalitatīvas darbavietas vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības veicināšanai

Uzlabojot nodarbinātības kvantitatīvos aspektus, nedrīkst aizmirst arī par kvalitatīviem uzlabojumiem¹². Kvalitatīvas darbavietas piesaista darba ņēmējus un ļauj tiem pilnībā izmantot savu ražīguma potenciālu, kā arī uzlabo sabiedrības vispārējo dzīves kvalitāti. Sieviešu un vīriešu vienlīdzība ir nozīmīga nodarbinātības kvalitātes sastāvdaļa. Tāpēc ir jānovērš nevienlīdzība darba tirgū un arī jārisina visas citas ar kvalitāti saistītās problēmas, ievērojot ar dzimumu saistītos aspektus; tas attiecas arī uz veselību un labsajūtu darbā.

- Saskaņā ar Eiropas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijas jauno ciklu ir jāīsteno turpmāki un intensīvāki pasākumi ar mērķi novērst nevienlīdzības sieviešu un

¹⁰ COM(2007)359.

¹¹ Padomes 2007. gada 30. maija Lēmums (2007/C 128/02) un Komisijas 2007. gada 30. aprīļa Lēmums.

¹² Temats, kurš uzsvērts vienlīdzības jautājumos kompetento ministru neformālajā sanāksmē 2007. gada oktobrī Portugāles prezidentūras ietvaros.

vīriešu nodarbinātībā, lai ievērojami mazinātu atšķirības nodarbinātības, bezdarba un atalgojuma jomā, kā arī lai mazinātu darba tirgus segregāciju.

- Ir jāpalielina atbalsts profesionālās un privātās dzīves saskaņošanai un jācenšas vienlīdz iesaistīt gan vīriešus, gan sievietes, jo īpaši, piedāvājot jaunas un individuāli pielāgojamas darba apstākļu un atvaļinājumu iespējas, kuras sekmē to vīriešu un sieviešu iesaistīšanos un palikšanu darba tirgū, kuri rūpējas par apgādājamām personām, un kuras sekmē labāku mājsaimniecības un ģimenes pienākumu sadali saskaņā ar līdzatbildības principu.
- Ir jānodrošina darba ņēmēju profesionāla tālākapmācība, lai tiem sniegtu attīstības iespējas, kas ceļ šo darba ņēmēju potenciāla vērtību visas dzīves garumā, un ir jārūpējas, lai vadošajos amatos būtu līdzvērtīga dzimumu pārstāvība.
- Risinot jautājumus par veselību un labsajūtu darbā, kā arī par darba vides kvalitāti, ir jāņem vērā sieviešu un vīriešu situācija un specifiskās problēmas.
- Ir jānodrošina, lai struktūrfondu piedāvātais līdzekļu kopums pilnībā tiek izmantots, atbalstot gan kvantitatīvos, gan kvalitatīvos darba aspektus.

3.2. Kvalitatīvi pakalpojumi nolūkā atbalstīt saskaņošanu

Iespēja savienot profesionālo un privāto dzīvi¹³ ir atkarīga gan no modernas darba organizācijas, kurā apvienots elastīgums un drošība dzimumu perspektīvā, gan no pieejamiem, pieņemamiem un kvalitatīviem pakalpojumiem. Daudz ir darīts, lai izveidotu šos pakalpojumus un uzlabotu to pieejamību, jo īpaši attiecībā uz bērnu un citu apgādē esošo personu aprūpi. Kā uzsvērts Komisijas apspriedēs par aktīvu iekļaušanu¹⁴, līdzvērtīga uzmanība ir jāpievērš kvalitātes aspektiem.

- Saskaņā ar Barselonas mērķiem¹⁵ ir jāīsteno turpmāki un intensīvāki pasākumi bērnu un apgādībā esošu personu aprūpes pakalpojumu izveidei un labākai pieejamībai, pievēršot līdzvērtīgu uzmanību šo pakalpojumu kvalitātes un pieņemama darba laika nodrošināšanai.
- Pakalpojumu kvalitāte ir jāatbalsta, nodrošinot personālam turpmāku apmācību un uzlabojot tā kvalifikāciju, kā arī paaugstinot šāda darba vērtību.
- Ir jānodrošina vispārējas nozīmes pakalpojumu kvalitāte, proti, transporta pakalpojumi, administrācija un nodarbinātības dienesti. Īpaša uzmanība jāpievērš tam, lai šo dienestu darba laiks būtu savietojams ar to sieviešu un vīriešu pilnas slodzes darba laiku, kuri rūpējas par apgādājamām personām.

¹³ Saskaņošana ir viena no prioritārajiem tematiem deklarācijā, ko prezidentūras trio attiecībā uz dzimumu vienlīdzību ES pieņēma neformālās sanāksmes noslēgumā, kurā tikās līdztiesības jautājumos kompetentie ministri un kura notika 2007. gada maijā Vācijas prezidentūras ietvaros.

¹⁴ COM(2007)620.

¹⁵ Līdz 2010. gadam ir jānodrošina šie pakalpojumi 33 % bērnu vecumā līdz 3 gadiem un 90 % bērnu vecumā no 3 gadiem līdz skolas vecumam.

- Ir jānodrošina, ka struktūrfondu piedāvātais līdzekļu kopums pilnībā tiek izmantots, lai atbalstītu labāku pieejamību un kvalitāti pakalpojumiem, kuri sekmē labāku profesionālās un privātās dzīves saskaņošanu visiem.

3.3. Cīņa pret stereotipiem un atbalsts individuālai izvēlei

Stereotipi ir šķērslis gan sievietes, gan vīrieša individuālās izvēles īstenošanā. To dēļ turpina pastāvēt nevienlīdzība, jo stereotipi ietekmē izglītības, apmācības un nodarbinātības nozares izvēli, mājsaimniecības un ģimenes pienākumu sadali un arī dzimumu sadalījumu vadošajos amatos. Tie var arī ietekmēt ikviena darba ņēmēja darba novērtējumu. Stereotipu izskaušana ir viena no prioritātēm, kas noteiktas Ceļvedī un Eiropas sociālo partneru rīcības programmā līdztiesībai.

- Pret stereotipiem saistībā ar dzimumu ir jācīnās jau no bērnības un ir jāsekmē tādi uzvedības modeļi, kuros tiek pienācīgi novērtēta individuāla izglītības jomas izvēle un kuros tiek atbalstīta sieviešu un vīriešu līdztiesība, tostarp mājsaimniecības un ģimenes pienākumu dalījumā.
- Ir jāatbrīvojas no kultūras barjerām, lai atvieglinātu sievietēm un vīriešiem piekļuvi netradicionālām profesijām, tostarp vadošos amatos, un ir pilnībā jāatbalsta individuālā izvēle.
- Ir jāatbrīvojas no visa veida stereotipiem tālākizglītībā, profesionālajā attīstībā un orientācijā. Par šo jautājumu jāinformē profesionālās izglītības un orientācijas speciālisti.
- Visa veida plašsaziņas līdzekļi ir jāiesaista kopīgos pasākumos, lai izskaustu sieviešu un vīriešu stereotipiskus attēlus un sekmētu cilvēku faktisko kompetenču attēlojumu.

3.4. Iestāžu mehānismi politisko saistību izpildes un tiesību aktu īstenošanas atbalstam

Komisija, Eiropadome un Eiropas sociālie partneri augstākajā politiskajā līmenī ir pauduši skaidru apņemšanos atbalstīt dzimumu līdztiesību. Ceļvedī liela nozīme piešķirta labai pārvaldībai, kas ir nepieciešama, lai nodrošinātu efektīvus līdzekļus šo saistību izpildei.

- Ir svarīgi izveidot apmācības un īstenošanas instrumentus, kas ļauj visām iesaistītajām personām integrēt dzimumu perspektīvu to attiecīgajās kompetences jomās, tostarp, novērtējot politikas specifisko ietekmi uz sievietēm un vīriešiem. Tāpat ir svarīgi raudzīties, lai efektīvi tiktu izmantoti spēkā esošie instrumenti, piemēram, rokasgrāmatas dzimumu perspektīvas integrācijai Komisijas īstenotajā nodarbinātības politikā¹⁶.
- Ir svarīgi attīstīt dzimumu līdztiesības jomā darbojošos nozīmīgāko personu un struktūru spējas, lai tie būtu pietiekami kompetenti un lai tiem būtu nepieciešamie instrumenti un resursi attiecīgās politikas īstenošanai.

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

- Politikas īstenošanai un uzraudzībai ir jānotiek, izmantojot kvantitatīvus un kvalitatīvus rādītājus un statistiku, kurā ievērota dzimuma piederība; šai statistikai ir jābūt uzticamai, salīdzināmai, un tā ir jāiesniedz laicīgi.

4. SECINĀJUMI

Lai panāktu patiesu kvantitatīvu un kvalitatīvu dzimumu līdztiesību, Eiropadome tiek aicināta neatlaidīgi lūgt dalībvalstis īstenot iepriekš aprakstītos uzdevumus sadarbībā ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību. Saskaņā ar šo ziņojumu īpaša uzmanība ir jāpievērš šādiem jautājumiem.

- Saskaņā ar Eiropas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijas jauno ciklu ir kvantitatīvi un kvalitatīvi jāpalielina sieviešu nodarbinātība.
- Jāintegrē dzimumu perspektīva visos darba kvalitātes aspektos.
- Jāattīsta to pakalpojumu piedāvājums un kvalitāte, kuri ļauj savienot profesionālo un privāto dzīvi gan vīriešiem, gan sievietēm.
- Jācīnās pret stereotipiem izglītībā, nodarbinātībā un plašsaziņas līdzekļos un jāuzsver vīriešu nozīme līdztiesības veicināšanā.
- Jāattīsta politikas ietekmes novērtēšanas instrumenti dzimumu perspektīvā.

ANNEX

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

Employment rates

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

Unemployment rates

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

Part-time work

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

Reconciliation of professional, private and family life

Parenthood has a significant long-term effect on women's participation to the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2006, the employment rate for women aged 20-49 was 62.4% when they had children under 12, compared with 76% when they did not, a negative difference of 13.6 p.p. Interestingly,

men with children under 12 had a significantly *higher* employment rate than those without, 91.4% vs. 80.8%, a positive difference of 10.6 p.p. Participation in employment and the amount of time worked by women between 20 and 49 years are closely linked to the number and age of their children, which is less the case for men.

Education

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

Segregation

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

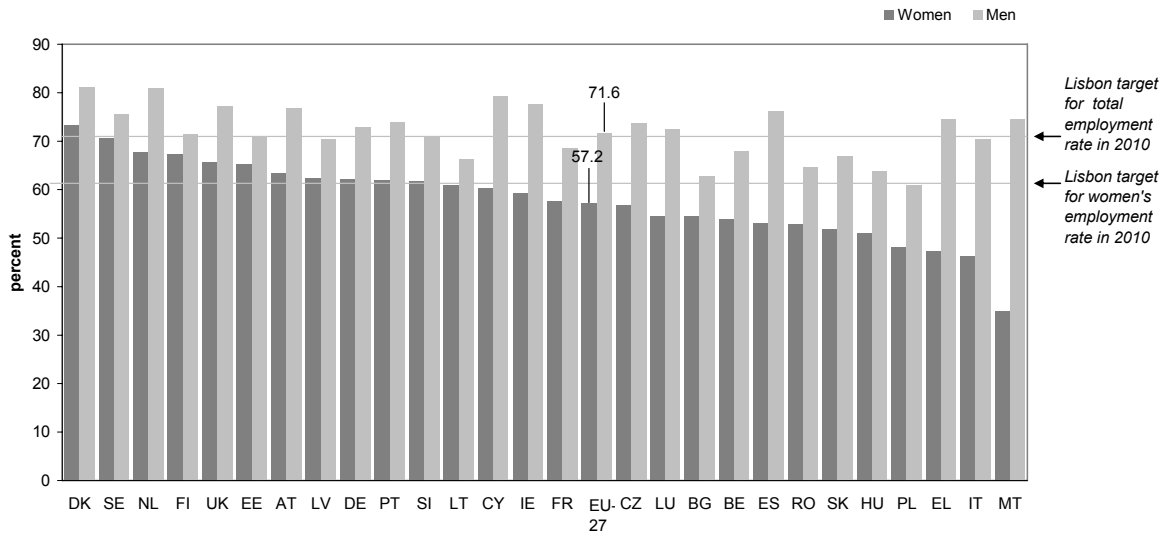
Decision-making

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

At risk of poverty rate for older people

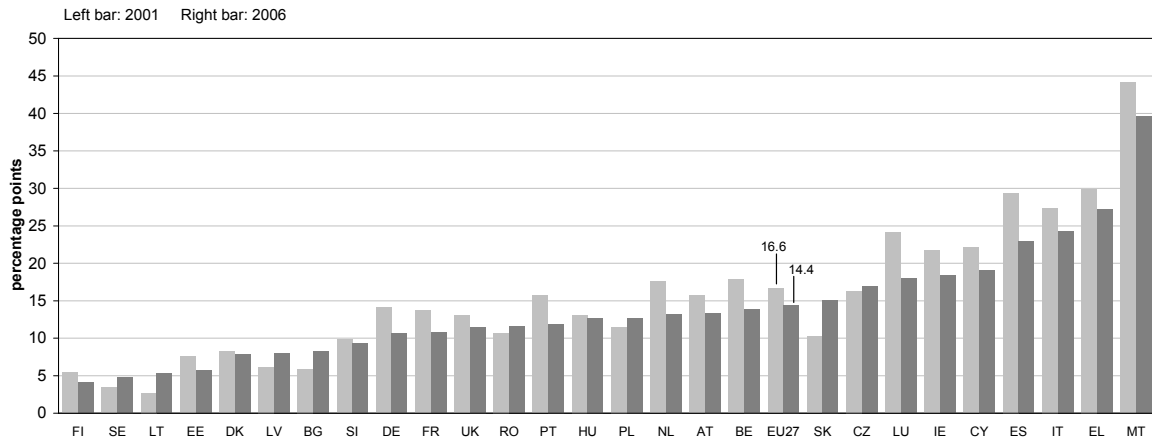
The disadvantaged position of women on the labour market has consequences on the higher exposure risk of women to poverty. This was particularly true for persons above 65 years, amongst which the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60%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

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



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

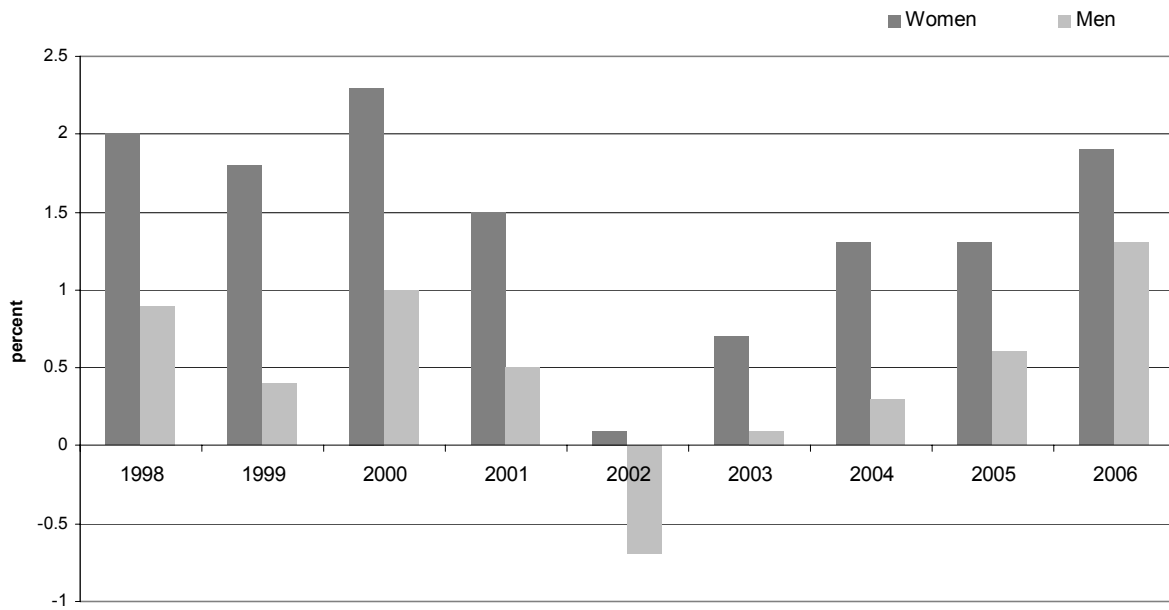
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2001 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)



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

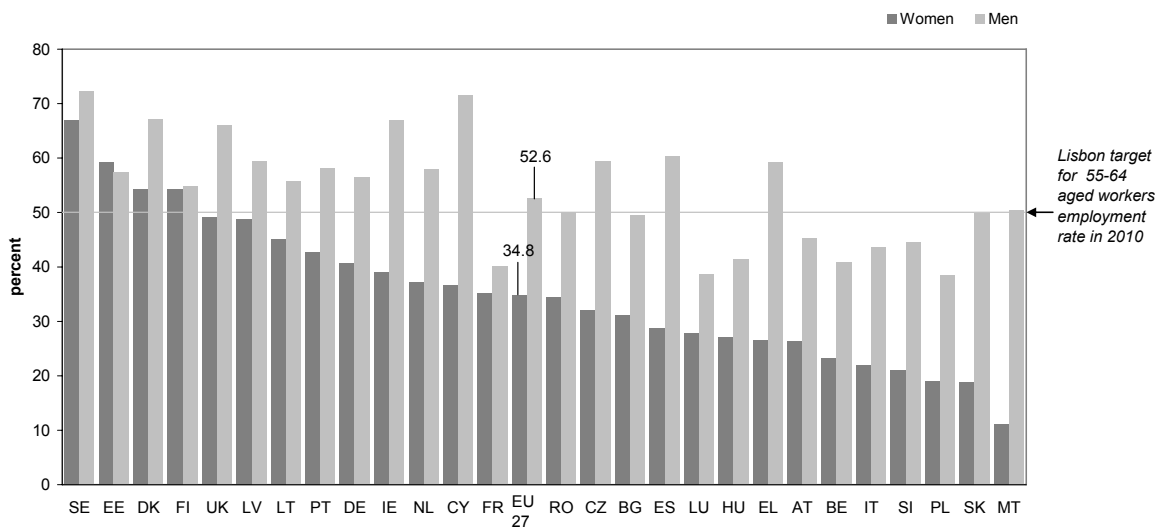
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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



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

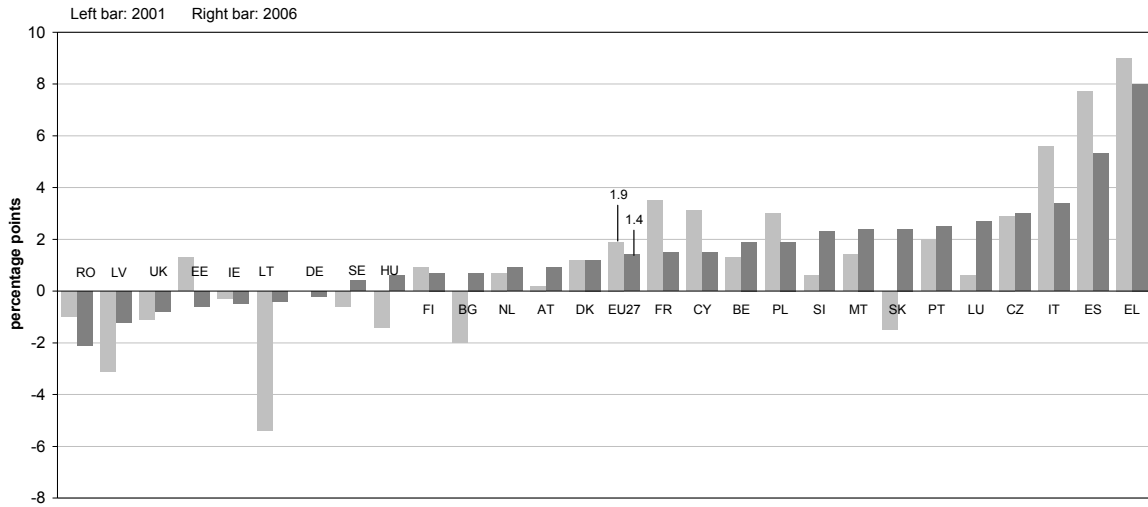
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

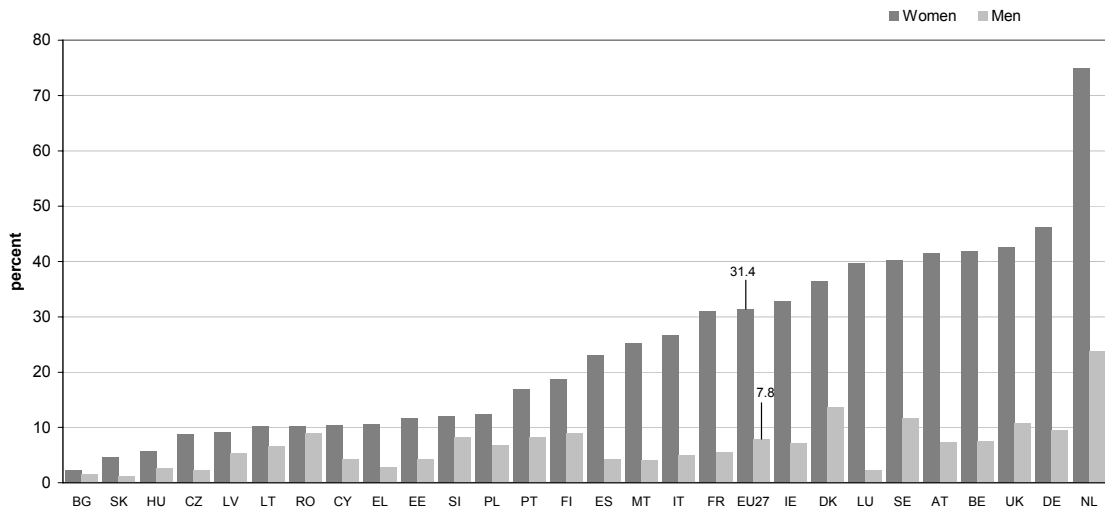
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap. DE and FR: for 2006: provisional value

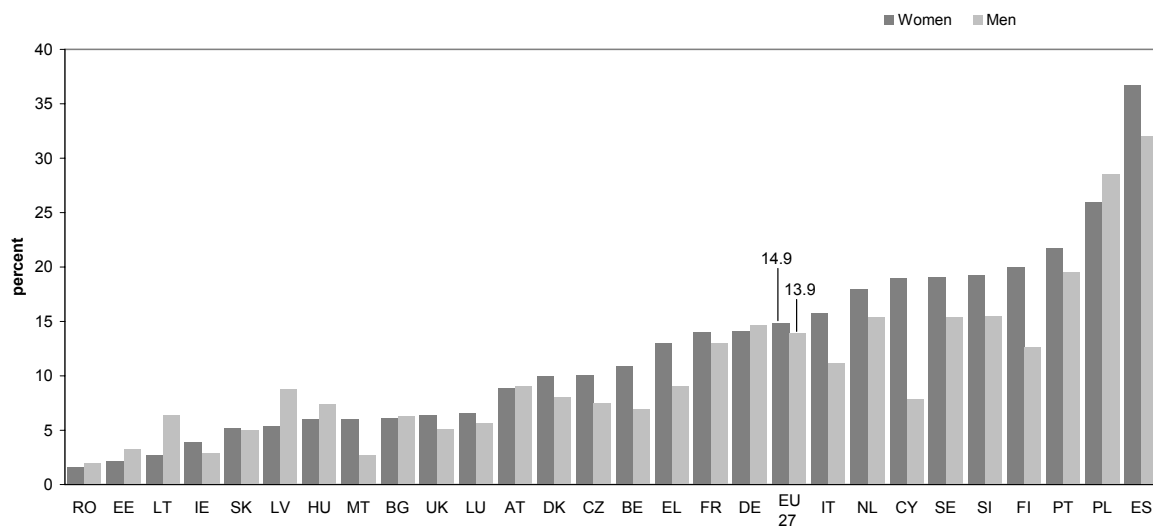
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2007



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

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

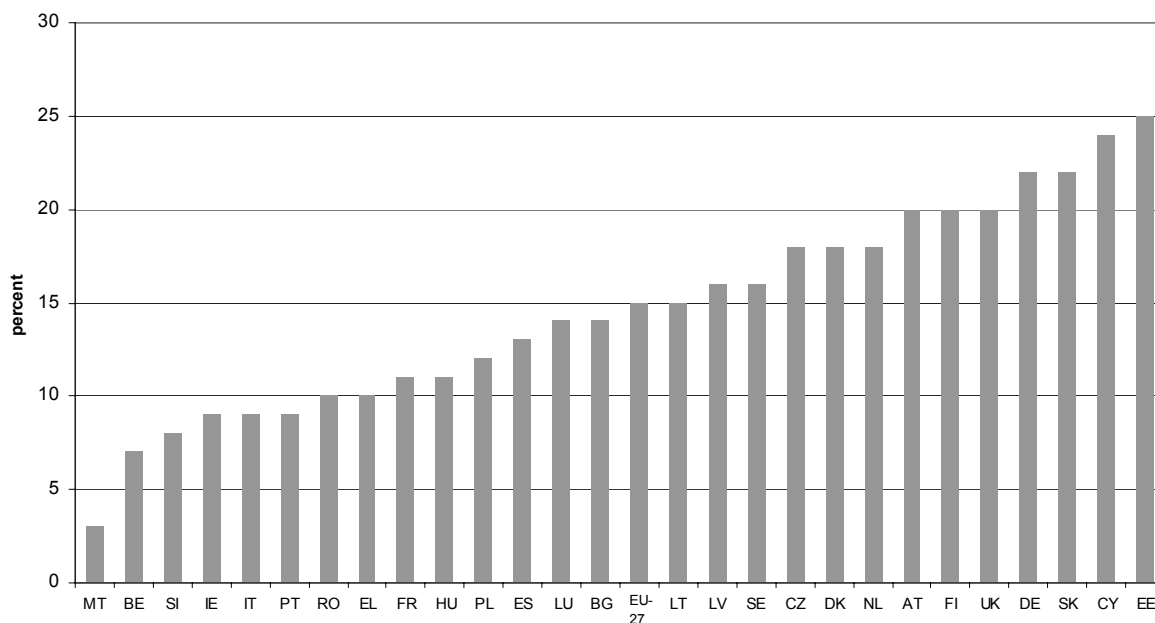
Percentage of employees with temporary contracts (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2006



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

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

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

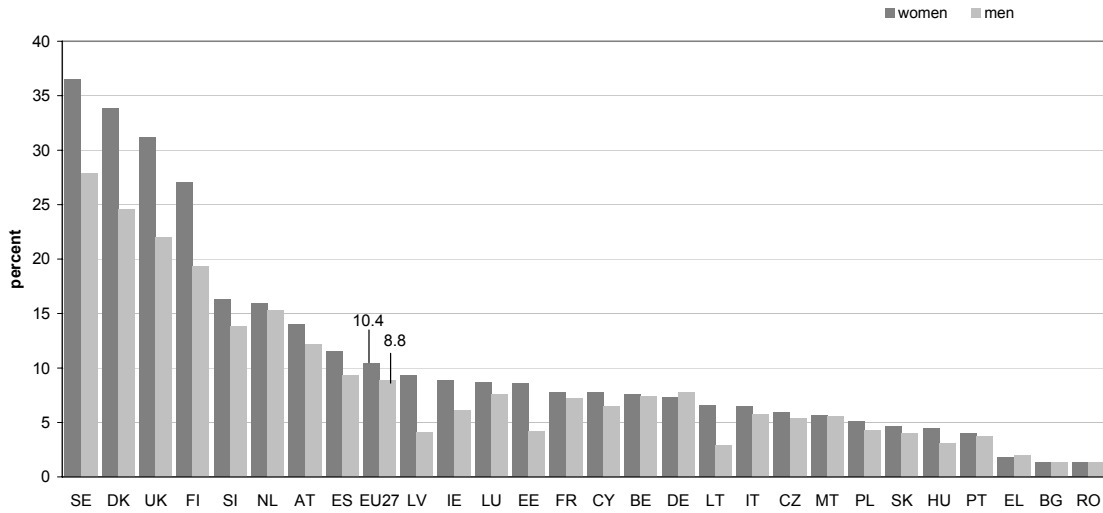


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional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

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

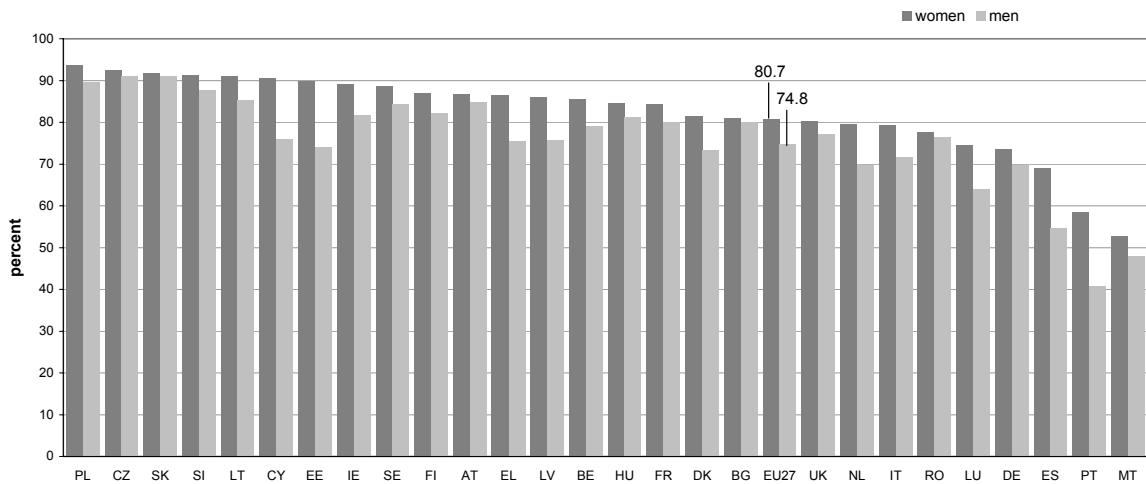
NB: EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

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



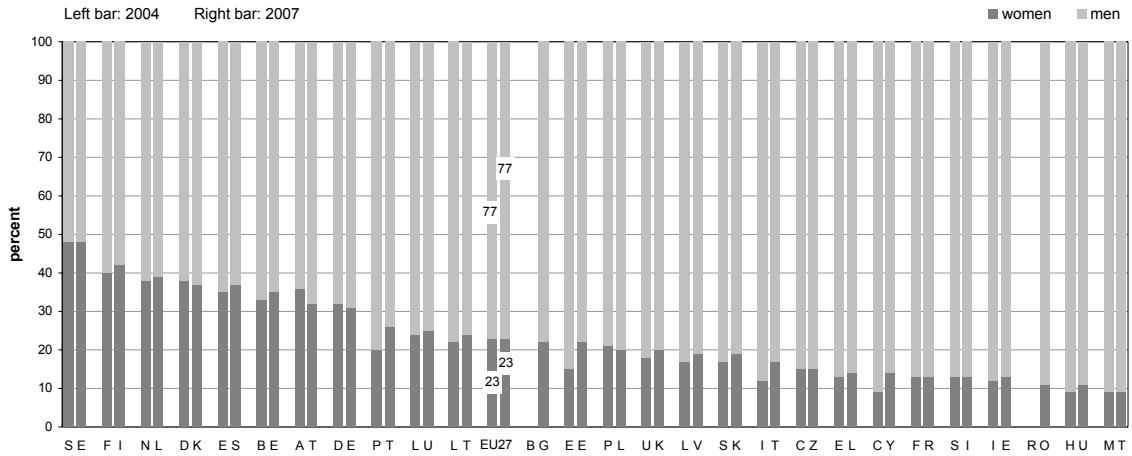
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: BE, LT, LV, PT and UK : Provisional value. EE and LT : values for men : Unreliable or uncertain data. Exceptions to the reference year : SE : 2005

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



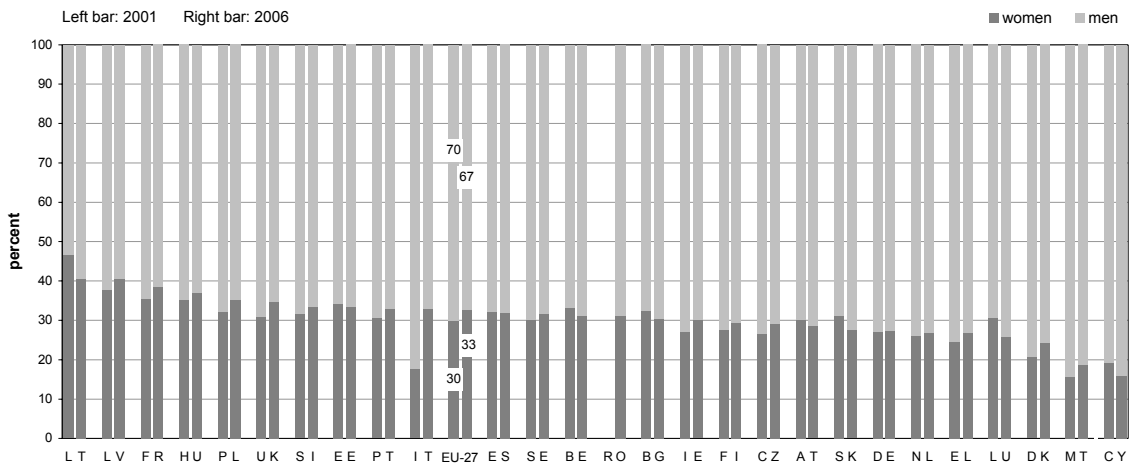
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
 NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO : Provisional value.
 Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available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

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



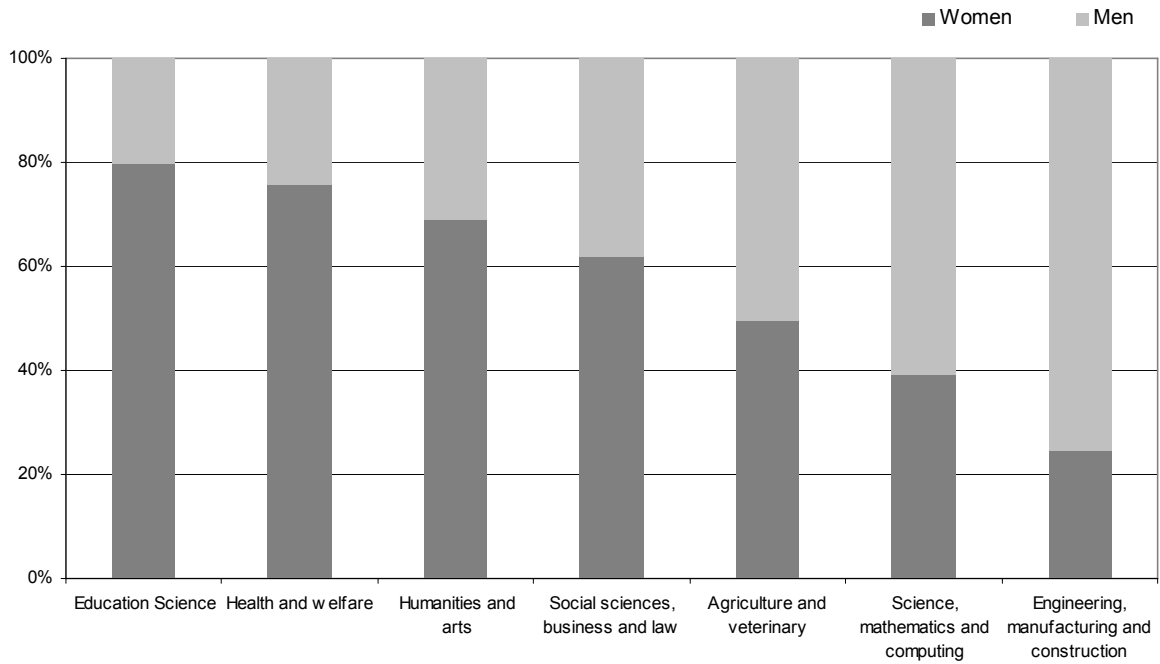
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: (1) Data for 2007 have been collected in June 2007. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU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

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



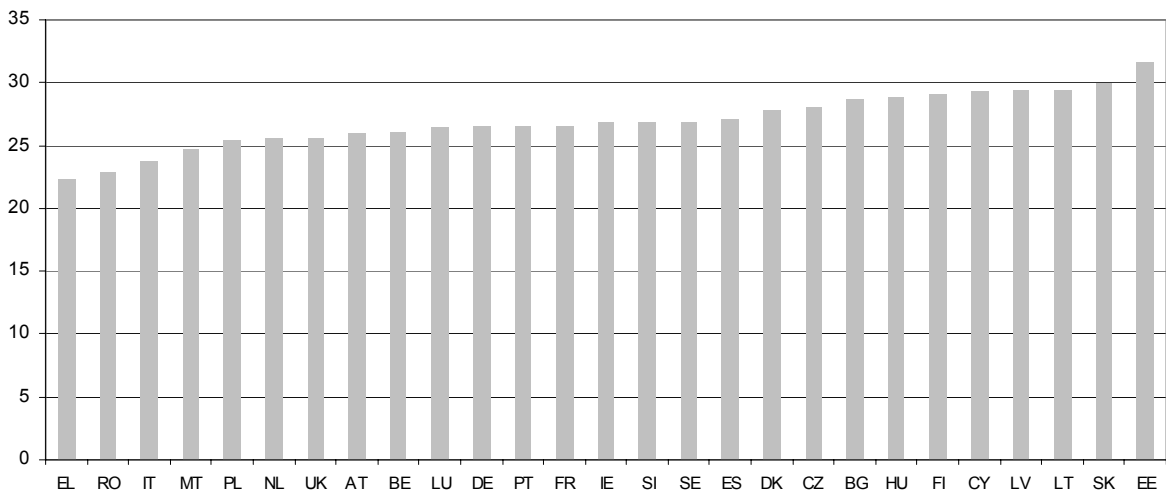
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2001. EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

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



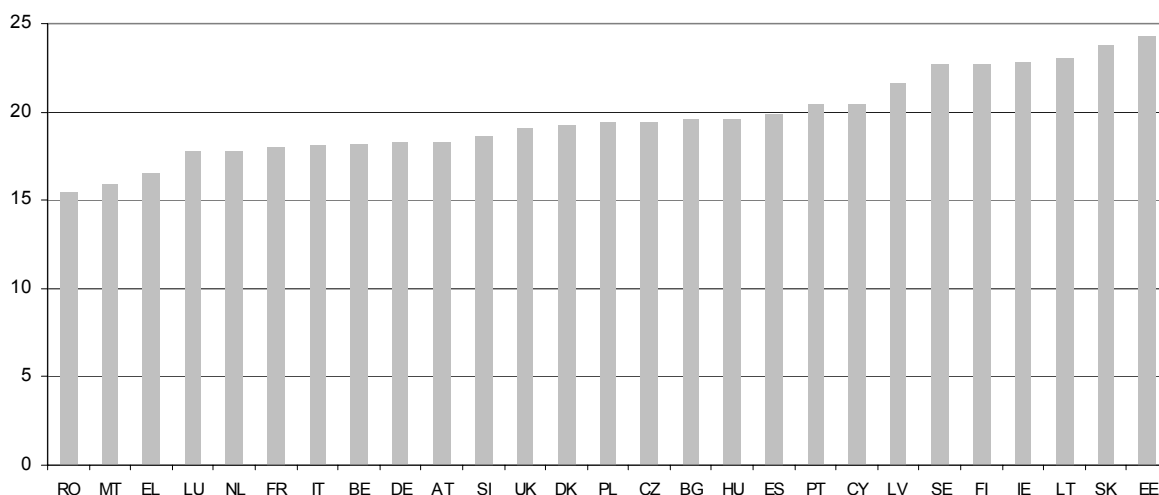
Source : Eurostat
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2006



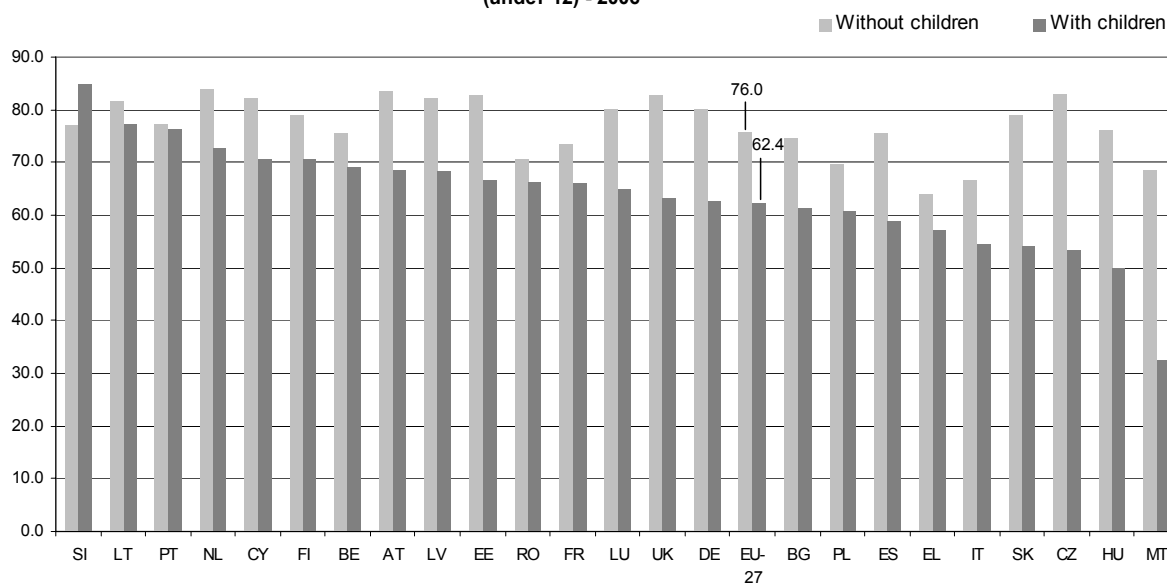
Source: Eurostat - LFS, Spring data. Exception to the reference year : LU :2005 (annual average). FR : Provisional value. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total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

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



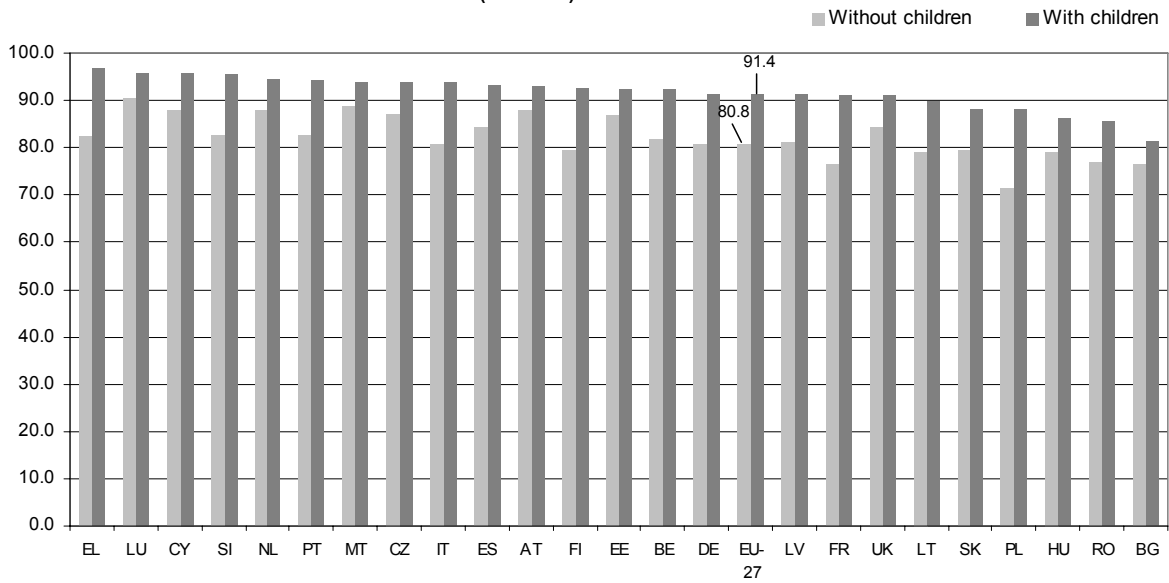
Source: Eurostat - LFS, Spring data. FR: Provisional value - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment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

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



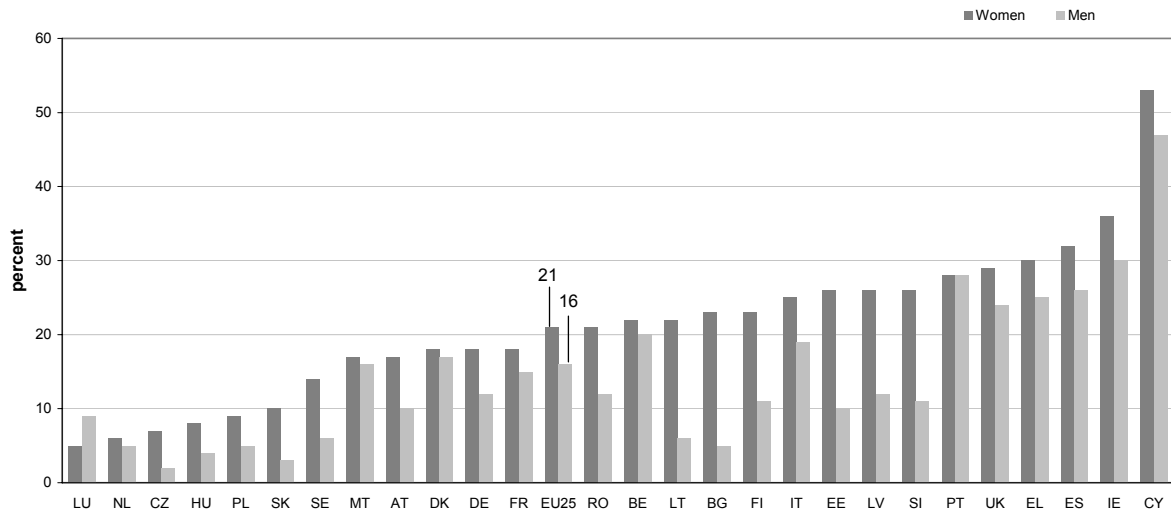
Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data available for DK, IE and SE.

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



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

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



Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Notes: No data for DK, IE and SE.

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

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

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

Indicators for the candidate countries in 2006

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

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

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

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

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

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

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

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

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