



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 7.2.2007
COM(2007)49 galīgā redakcija

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

Par sieviešu un vīriešu līdztiesību – 2007. gads

SATURS

1.	Ievads	3
2.	Galvenās attīstības jomas	3
2.1	Politikas un likumdošana	3
2.2	Atšķirības starp vīriešiem un sievietēm	5
3.	Uzdevumi un stratēģijas pamatnostādnes	6
3.1	Dzimumu nevienlīdzības izskaušana darba tirgū	7
3.2	Veicināt labāku līdzsvaru starp sievietēm un vīriešiem personisko un ģimenes pienākumu sadalē	7
3.3	Nodrošināt pilnvērtīgu kohēzijas un lauku attīstības politikas atbalstu sieviešu un vīriešu līdztiesības politikai	8
3.4	Nodrošināt efektīvu tiesiskā regulējuma ieviešanu	8
4.	Secinājumi	9
	ANNEX	10

1. IEVADS

Eiropadome pavasara sanāksmē 2003. gada martā aicināja Komisiju katru gadu iesniegt ziņojumu par sasniegto progresu dzimumu līdztiesības veicināšanā, kā arī izstrādāt vadlīnijas dzimumu līdztiesības īstenošanai dažādās politikas jomās. Šis ir ceturtais ziņojums, kas sagatavots atbildot uz šo pieprasījumu.

ES 2006. gadā piedzīvoja divus nozīmīgus notikumus dzimumu līdztiesības jomā: Komisija pieņēma Ceļvedi sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006.-2010. gadam un Eiropadome pieņēma Dzimumu līdztiesības paktu. Šīs divas būtiskās iniciatīvas liecina par aktīvu ES līdzdalību patiesas sieviešu un vīriešu līdztiesības mērķa īstenošanā.

Šobrīd paplašinājusies līdz 27 dalībvalstīm, ES gatavojas atzīmēt sieviešu un vīriešu līdztiesības politikas 50. gadadienu un Eiropas vienlīdzīgu iespēju tiesību visiem gadu. Turklāt, vienlīdzības politika ir kā vadmotīvs divās nozīmīgās problēmzonās: attīstības un nodarbinātības jomā, kā arī demogrāfisko izmaiņu jomā. Šai politikai būs nepieciešams pilnīgs Kohēzijas politikas atbalsts, kuras jaunā programma sākas 2007. gadā.

2. GALVENĀS ATTĪSTĪBAS JOMAS

2.1 Politikas un likumdošana

Komisija 2006. gada 1. martā pieņēma **Ceļvedi dzimumu līdztiesībā**¹, kurā noteica prioritātes un darbības lauku līdztiesības veicināšanā laikposmā līdz 2010. gadam, tādējādi pildot savu par sievietēm un vīriešiem līdztiesības veicināšanas pienākumu un nodrošinot, ka tās īstenotās politikas dod ieguldījumu šā mērķa īstenošanā. Ceļvedis ir apliecinājums Komisijas apņēmībai turpināt un stiprināt savu darbību šajā jomā. Katru gadu tiks izstrādāts detalizēts atskaites ziņojums.

Dalībvalstis 2006. gada 23. un 24. martā Eiropadomē apstiprināja **Eiropas dzimumu līdztiesības paktu**². Pakts iezīmē dalībvalstu ciešu apņēmību īstenot politikas, kuru uzdevums ir uzlabot sieviešu nodarbinātības situāciju, kā arī nodrošināt labāku profesionālās un privātās dzīves līdzsvaru, lai uzlabotu demogrāfisko situāciju. Šajā sakarā bērnu aprūpes pakalpojumu attīstība ir būtiski svarīga Barselonas mērķu³ īstenošanā.

Kā norādīts **paziņojumā par Eiropas demogrāfisko nākotni**⁴, ko Komisija pieņēma 2006. gada 12. oktobrī, iedzīvotāju novecošana kopā ar dzimstības līmeņa pazemināšanos mūsu sabiedrībai rada ievērojamas problēmas. Ir skaidrs, ka sieviešu un vīriešu līdztiesības politikas īstenošana sniegs būtisku ieguldījumu šīs problēmas risināšanā. No vienas puses, veicinot sieviešu nodarbinātību un tādējādi kompensējot prognozēto nodarbinātās iedzīvotāju daļas samazināšanos. No otras puses, atbalstot sieviešu un vīriešu individuālu izvēli, tostarp lēmumu, cik bērnus viņi vēlētos savā ģimenē.

¹ COM(2006) 92 galīgā redakcija.

² Prezidentūras secinājumi, 7775/1/06/ REV 1.

³ Nodrošināt bērnu pieskatīšanas iespējas 33% bērnu vecumā līdz 3 gadiem un 90% bērnu vecumā no bērnu vecumā no 3 gadiem, kuri 2010. gadā ir sasnieguši obligātās apmācības vecumu.

⁴ COM(2006) 571 galīgā redakcija.

Vienlaikus, Komisija ir uzsākusi **oficiālu apspriešanos ar sociālajiem partneriem**⁵ par iespējamo Kopienas rīcības virzienu jautājumā par darba, privātās un ģimenes dzīves līdzvarošanu, ieskaitot elastīga darba laika veicināšanu, bērnu aprūpes pakalpojumu attīstību un iespēju, ka tiek pārskatīti esošie noteikumi par dzemdību atvaļinājumu un bērna kopšanas atvaļinājumu⁶.

Situācija tiesību aktu jomā par vīriešu un sieviešu līdztiesību jūtam uzlabojās pēc tam, kad 2006. gada jūnijā tika pieņemta jauna direktīva⁷, kas vienkāršo un modernizē pastāvošos Kopienas tiesību aktus par **vienlīdzīgu attieksmi** pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības jautājumos. Likuma labākai saprotamībai vajadzētu veicināt tā labāku piemērošanu, tādējādi palīdzot īstenot labākas tiesību aktu izstrādes mērķi. Dalībvalstīm direktīva jātransponē valsts tiesību aktos līdz 2008. gada augustam. Saistībā ar 2002. gada direktīvas par vienlīdzīgu attieksmi⁸ transponēšanu tika uzsākta pienākumu neizpildes procedūra pret deviņām dalībvalstīm, no kurām četras 2006. beigās vēl nebija pabeigtas.

Regulu par **Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta izveidi** pieņem 2006. gada decembrī⁹ Institūtam jānodrošina ievērojams tehniskais atbalsts politikas izstrādes veicināšanai par sieviešu un vīriešu līdztiesību.

2006. gadā tika pieņemti jauni noteikumi par **struktūrfondiem**¹⁰ un Kopienas kohēzijas stratēģijas pamatnostādnes¹¹ 2007.-2013. gadam, kas paredz gan īpašus pasākumus, gan līdztiesības principa integrēšanu visās darbībās¹². To īstenošana pamatā būs dalībvalstu ziņā, izveidojot valsts stratēģiskos pamatprincipus un darbības programmas. Arī Eiropas lauku attīstības fonda regulā ietverts vīriešu un sieviešu līdztiesības princips¹³ lauku atbalsta politikā. Turklāt Kopienas programma "Progress"¹⁴ ietver vīriešu un sieviešu līdztiesībai velītū sadaļu, kas atbalstīs Kopienas politikas par dzimumu līdztiesību īstenošanu nodarbinātības un sociālās solidaritātes jomā.

Nabadzība bieži skar sievietes, jo īpaši tas attiecas uz vecākiem cilvēkiem un viena vecāka ģimenēm. Bez tam, veselības un sociālās aizsardzības sistēmas ne vienmēr spēj adekvāti reaģēt uz atšķirīgām sieviešu un vīriešu vajadzībām. Tādēļ sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšana ir viens no vispārējiem mērķiem jaunajā **sociālās aizsardzības un integrācijas** procesā, ko Eiropadome pieņēma 2006. gada martā¹⁵. Tā īstenošanai ir jāpalīdz īstenot politikas, kuru mērķis šajās jomās ir mazināt atšķirības starp sievietēm un vīriešiem.

Attiecībā uz **vardarbību un cilvēku tirdzniecību** Komisija 2006. gada augusta ziņojumā izstrādāja rīcības plānu, kura mērķis ir uzlabot situāciju noziedzības apkarošanas (ieskaitot cilvēku tirdzniecību, vardarbību pret sievietēm un vardarbība ģimenē) un kriminālās

⁵ SEC(2006) 1245.

⁶ Direktīvas 92/85/EEK un 96/34/EK

⁷ Direktīva 2006/54/EK.

⁸ Direktīva 2002/73/EK.

⁹ Regula (EK) 1922/2006.

¹⁰ Jo īpaši Regulas (EK) 1081/2006 un 1083/2006.

¹¹ Padomes Lēmums 2006/702/EK.

¹² Regulas (EK) Nr. 1083/2006 16. pants.

¹³ Regulas (EK) Nr. 1698/2005 8. pants.

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 24. oktobra Lēmums 1672/2006/EK

¹⁵ Pamatojoties uz Padomes 27.02.2006. dokumentu 6801/06.

tiesvedības jomā¹⁶. Šis plāns ļaus ievērojami uzlabot mūsu izpratni par šo postu, no kura galvenokārt cieš sievietes.

Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir arī atzīta kā ekonomiskās attīstības faktors ES ārējo attiecību jomā. Komisija uz 2007. gada sākumu gatavo Ziņojumu par dzimumu līdztiesības integrēšanu **attīstības sadarbībā**. Turklāt, **Euromed** partnerattiecību ietvaros 2006. gada novembrī tika pieņemts piecu gadu rīcības plāns sieviešu lomas stiprināšanai Vidusjūras valstu sabiedrībā. Šā plāna ietvaros ES un Vidusjūras valstis sadarbosies, lai veicinātu sievietes nozīmes pieaugumu sociālajā, politiskajā, ekonomiskajā un kultūrās jomā.

2.2 Atšķirības starp vīriešiem un sievietēm

Pēdējo gadu laikā ir pieaudzis nodarbināto sieviešu skaits, tostarp arī starp vecāka gadagājuma sievietēm. Tomēr tas nedrīkst aizēnot sieviešu nepārprotami nelabvēlīgo situāciju, kas darba tirgū ir izveidojusies sievietēm attiecībā pret vīriešiem. Atšķirības joprojām ir būtiskas un tās vienmēr ir par sliktu sievietēm. Darba tirgus segmentācija un atšķirības darba kārtības noteikumos nemazinās, kas atspoguļojas ievērojami un nemainīgi atšķirīgos atalgojuma līmeņos.

Sieviešu darba spēks turpina būt Eiropas nodarbinātības tirgus pieauguma dzinējspēks. Kopš Lisabonas stratēģijas pieņemšanas 2000. gadā, sešās no astoņiem miljoniem ES izveidotajām darbavietām strādā sievietes. 2005. gadā **sieviešu nodarbinātības līmenis** pieauga divpadsmito gadu pēc kārtas un sastādīja 56,3%, t.i. par 2,7 punktiem vairāk nekā 2000. gadā, vīriešu nodarbinātības līmenis šai pat laikposmā pieauga par 0,1 punktu. Ja šī pozitīvā tendence¹⁷ turpināsies, tas ļaus 2010. gadā īstenot Lisabonas stratēģijā nosprausto mērķi par 60 % sieviešu nodarbinātības līmeni. Līdzīgi, pieaugums **nodarbināto sieviešu grupā, kas vecākas par 55 gadiem**, ir bijis daudz ātrāks nekā starp šī paša gadagājuma vīriešiem, un tagad tas ir sasniedzis 33,7%, t.i., par 7 punktiem vairāk nekā 2000. gadā.

Līdz ar to sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa starpība 2005. gadā ir samazinājusies līdz 15,0 punktiem, t.i., samazinājusies par 2,6 punktiem piecu gadu laikā. Jāatzīmē, ka starpība būtiski atšķiras atkarībā no vecuma grupas - jauniešu vidū (15-24 gadi) tā ir tikai 5,9%, strādājošo grupā no 25 līdz 54 gadiem tā jau ir 16,7 punkti un starp nodarbinātajiem virs 55 gadiem tā sasniedz 18,1%. Pozitīva tendence sieviešu nodarbinātībā atspoguļojas arī proporcionāli ātrākā **bezdarba līmeņa** atšķirība salīdzinājumā ar vīriešiem ir samazinājusies no 2,8 punktiem 2000. gadā uz 2,0 punktiem 2005. gadā.

Neskatoties uz šo pozitīvo ievirzi, vēl aizvien ļoti jūtamas ir pieaugošās grūtības, ar kurām sievietes saskaras, mēģinot **apvienot profesionālo un privāto dzīvi**, un nevienlīdzīgais mājas un ģimenes pienākumu sadalījums. Pārsteidzošs ir fakts, ka to sieviešu nodarbinātība vecumā starp 20 un 49 gadiem, kurām ir bērns, samazinās par 15 punktiem, bet vīriešu – palielinās par 6 punktiem. Turklāt aizvien pieaugošais pieprasījums pēc darba spēka elastības atstāj neproporcionāli lielu iespaidu uz sievietēm. Apmēram trešdaļa sieviešu strādā nepilnu darba slodzi (32,9% 2006. gadā) kurpretim vīrieši tikai 7,7%; 14,8% no algotajām darbiniecēm darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, t.i., par vienu punktu vairāk nekā algoto darbinieku-vīriešu proporcija. Elastīga darba laika izmantošana var atspoguļot personīgu

¹⁶ COM(2006) 437 galīgā redakcija.

¹⁷ Eiropas Komisijas veiktās prognozes liecina, ka sieviešu nodarbinātības apjoms turpinās pieaugt, 2025. gadā sasniedzot 65% un tad stabilizējoties šai līmenī. Skatīt http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

izvēli, tomēr ievērojamā atšķirība starp dzimumiem norāda uz nevienmērīgu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem laika izmantošanā.

Turklāt darba tirgus vēl aizvien lielā mērā ir sadalīts. Nav manāmas vērā ņemamas norādes, ka Profesionālās un nozaru dzimumu **segregācijas rādītāji** novērtējums neliecina par vērā ņemamu samazinājumu. Tāpēc jāsecina, ka sieviešu nodarbinātība pamatā pieaug tajās profesijās un darbības nozarēs, kurās jau līdz šim dominēja sieviešu darbaspēks. Gandrīz četras no desmit algotajām darbiniecēm strādā vai nu valsts pārvaldes, izglītības vai veselības un sociālā darba sfērā, un gandrīz puse ir valsts pārvaldes darbinieces, pārdevējas vai strādnieces ar zemu kvalifikāciju vai bez tās.

Turklāt vēl aizvien pastāv nevienlīdzība starp sievietēm un vīriešiem attiecībā uz ieņemamajiem amatiem, kuri ieņem gan politiska, gan ekonomiska rakstura atbildīgus amatus. Mazāk nekā trešdaļa no vadītājiem ir sievietes un 50 lielāko kotēto Eiropas uzņēmumu valdes locekļu vidū 2005. gadā uz desmit vīriešiem bija tikai viena sieviete. Valstu parlamentos vidējais sieviešu pārstāvniecības rādītājs ir tikai 24%. Eiropas Parlamentā tas ir 33%.

Segregācija ir novērojama **izglītībā**. Lai arī sievietes tagad procentuāli ir lielākā daļa no pēdējā laikā augstākās izglītības diplomu ieguvējiem (59%), studiju nozares vēl aizvien ir visai stereotipizētas. Pedagoģijas, sociālās zinātnes, mākslas un veselības nozarēs gandrīz puse absolventu ir sievietes, vīriešu – mazāk par ceturto daļu. Gluži pretēja situācija ir tehniskajās studijās, tajās no desmit absolventiem ir tikai viena sieviete, bet četri vīrieši no desmit absolventiem.

Šīs atšķirības un nevienlīdzība, ar ko sievietes saskaras darba tirgū, tieši atspoguļojas sieviešu un vīriešu **atšķirīgajā atalgojuma līmenī**. Sievietes par katru nostrādāto stundu saņem vidēji par 15% mazāk nekā vīrieši¹⁸.

Sociālajos jautājumos sievietes, jo īpaši gados vecākas sievietes un vientuļās mātes, ir vairāk pakļautas izstumtībai no sabiedrības un nabadzības riskam. Nabadzības risks sievietēm vecumā pēc 65 gadiem ir 20%, t.i., par 5 punktiem vairāk nekā vīriešiem, kamēr viena vecāka ģimenēs¹⁹ šis risks ir 34%. Turklāt ilgstošs bezdarbs skar 4,5% no sievietēm, t.i., par vienu punktu vairāk nekā vīriešus. Sievietes ir arī lielākā daļa no ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem, un līdz ar to ir īpaši nepasargātas no nabadzības draudiem.

3. UZDEVUMI UN STRATĒGIJAS PAMATNOSTĀDNES

Eiropadome 2006. gada pavasarī uzsvēra, ka sieviešu un vīriešu līdztiesības politika ir svarīgs instruments ekonomiskam uzplaukumam, labklājības un konkurētspējas veicināšanā. Eiropas stratēģija attīstībai un nodarbinātībai atzīst arī dzimumu līdztiesības nozīmi Lisabonas mērķu īstenošanā. Lai pilnībā izmantotu Eiropas darbaspēka produktivitātes potenciālu, svarīgi ir veicināt sieviešu ilgtermiņa dalību darba tirgū un visās jomās izskaust būtiskās atšķirības starp sievietēm un vīriešiem. Lai to īstenotu, dzimumu līdztiesības politikai jāsaņem aktīvs kohēzijas politikas atbalsts un efektīvi jāīsteno dzimumu līdztiesības tiesību akti. Komisija atbalstīs dalībvalstu pasākumus vairākās svarīgākajās jomās, kurās vēl jāsasniedz nozīmīgs progress, saskaņā ar Sieviešu un vīriešu līdztiesības ceļvedī noteiktajām prioritātēm.

¹⁸ Relatīva atšķirība starp vīriešu un sieviešu vidējo bruto apmaksu stundā

¹⁹ Vairums vientuļo vecāku ir sievietes.

3.1 Dzimumu nevienlīdzības izskaušana darba tirgū

Iespēja strādāt augsti kvalificētu darbu ir sieviešu un vīriešu ekonomiskas neatkarības garants. Tomēr dzimumu starpā pastāv dažas ļoti būtiskas atšķirības, jo īpaši attiecībā uz darba nosacījumiem (nepilnas slodzes darbs, pagaidu līgumi), darba jomām un profesijām. Svarīgi ir noteikt un izskaust šīs atšķirības veicinošos faktoros.

- Darba tirgus segregācijas cēloņi, kas pamatā balstās uz stereotipisku studiju nozares, mācību un karjeras izvēli, ir jāapkarro.
- Jāstiprina pūliņi, kas vērsti, lai izskaustu šķēršļus, kas sievietēm neļauj ieņemt atbildīgus un vadošus amatus.
- Sadarbojoties visām iesaistītajām pusēm, jāturpina iesāktais, lai mazinātu atšķirības atalgojumā atkarībā no dzimuma. Īpaša uzmanība jāvelta zemajam atalgojuma līmenim profesijās un nozarēs, kurās pārsvarā strādā sievietes, un cēloņiem, kas izraisa algu līmeņa pazemināšanos profesijās un nozarēs, kurās pakāpeniski strādā aizvien vairāk sieviešu.
- Elastīguma un sociālās drošības politikas²⁰ izstrādei, ieviešanai un uzraudzībai vajadzētu ņemt vērā tās atšķirīgo ietekmi uz sievietēm un vīriešiem un izvairīties no iespējas, ka tā vairāk skar sievietes attiecībā uz „elastīgumu”, bet vīriešus – attiecībā uz „sociālo drošību”.
- Iztstrādājot politikas un pasākumus, kuru mērķis ir palielināt nodarbinātību īpašās mērķgrupās, jauniešu, vecāku darba ņēmēju, ilglaicīgu bezdarbnieku, etnisko minoritāšu, migrējošo darba ņēmēju vai personu ar īpašām vajadzībām vidū, jāņem vērā sieviešu un vīriešu atsevišķie apstākļi šajās grupās un šķēršļi, ar kuriem tiem jāsaskaras.

3.2 Veicināt labāku līdzsvaru starp sievietēm un vīriešiem personisko un ģimenes pienākumu sadalē

Daudzi ierobežojumi samazina indivīda brīvu izvēli, mēģinot saskaņot profesionālo un privāto dzīvi, piemēram, bērnu aprūpes pasākumu nepietiekamība, finansiālais aspekts, šķēršļi tālākā karjeras attīstībā, risks zaudēt iemaņas, grūtības atgriezties darbā vai stereotipu spaidi. Atvaļinājumu nosacījumi ir jāpārskata, lai nodrošinātu labāku personisko un ģimenes pienākumu sadali starp vīriešiem un sievietēm un tādējādi veicinātu bērnu dzīves kvalitāti un labklājību.

- Svarīgi ir nodrošināt, lai bērna kopšanas atvaļinājumi attiecas kā uz vīriešiem tā uz sievietēm un, jo īpaši, tiem ir jābūt individuāliem (tie nav attiecināmi uz citu personu), finansiāli pievilcīgiem, sadalāmiem vairākās daļās un to ilgums nedrīkst radīt šķēršļus atgriežoties darbā.
- Ņemot vērā ES iedzīvotāju novecošanos, ir ļoti svarīgi turpināt attīstīt cenu ziņā pieejamus aprūpes pakalpojumus apgādāmajām personām; Varētu tikt apsvērta t.s. „dēla atvaļinājuma” izveidošana, kas ļautu aprūpēt gados vecos vecākus un būtu vienādi pievilcīgi gan sievietēm, gan vīriešiem.

²⁰ Politikas, kas vienlaikus vērstas darba tirgus elastīguma veicināšanai un darba drošības garantiju stiprināšanai.

- Jāveicina tēva atvaļinājuma izmantošana, kas ļautu tēvus iesaistīt mājas un ģimenes pienākumu veikšanā jau kopš bērna dzimšanas brīža.
- Visām iesaistītajām pusēm ir jāpastiprina cīņa ar stereotipiem visos līmeņos, un kā šīs cīņas īpaša mērķgrupa ir jāizvirza vīrieši un uzņēmumi.
- Svarīgi ir saglabāt darbinieku nodarbinātību arī bērnu kopšanas atvaļinājuma laikā, īstenojot atbalsta pasākumus atvaļinājuma laikā un pēc atvaļinājuma; Tas ietver pasākumus, kas nodrošina darbiniek prasmju saglabāšanu savas prasmes un piekļuvi apmācības iespējām, kā arī garantijas tālākai karjeras attīstībai.
- Uzņēmumiem, jo īpaši MVU, jāsniedz atbalsts, lai to darbiniekiem atvieglotu profesionālās, personīgās un ģimenes dzīves pienākumu apvienošanu.

3.3 Nodrošināt pilnvērtīgu kohēzijas un lauku attīstības politikas atbalstu sieviešu un vīriešu līdztiesības politikai

2007. gads ir pirmais gads kohēzijas un lauku attīstības politikas jaunajā programmā. Politikas tika pārstrādātas tā, lai sniegtu lielāku ieguldījumu Lisabonas mērķu īstenošanā un tādējādi sekmētu ekonomisko pieaugumu, produktivitāti, jaunu darbavietu radīšanu. Pilnībā ir jāizmanto fondu, kā sieviešu un vīriešu līdztiesības politiku katalizatora, sniegtās iespējas.

- Dalībvalstīm ir jānodrošina sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšana, kā arī dzimumu līdztiesības aspektu integrēšana katrā no Fonda līdzekļu izmantošanas posmiem, jo īpaši kā partnerus iesaistot iestādes, kas ir atbildīgas par dzimumu līdztiesības veicināšanu²¹.
- Fondu plānošanas dokumentu uzdevums ir veicināt un ieviest praksē „divējādu pieeju” līdztiesības politikai, izmantojot īpašus pasākumus, kuru mērķis ir veicināt līdztiesību, un rūpīgi izvērtējot, kādā veidā citi projekti un Fondu pārvaldība var ietekmēt vīriešus un sievietes²².
- Fondiem jāuzlabo piekļuve darba tirgum, jāpalielina sieviešu līdzdalība nodarbinātībā un karjeras izaugsmē, kā arī jāatbalsta tādu mērķu īstenošana, kas saistīti ar bērnu aprūpes struktūrām un citām aprūpes struktūrām, un jāatvieglo piekļuve tām²³. Fondiem arī jāatbalsta sieviešu uzņēmējdarbība, ieskaitot pakalpojumu sniegšanu uzņēmumiem un piekļuvi finansējumam²⁴.
- Jāatbalsta pasākumi informācijas izplatīšanai un apmaiņai par labu praksi un sabiedrības informācijas kampaņas par sieviešu un vīriešu līdztiesību, kā arī jāstiprina dialogs starp visām iesaistītajām pusēm²⁵.

3.4 Nodrošināt efektīvu tiesiskā regulējuma ieviešanu

Acquis communautaire jautājumā par vīriešu un sieviešu līdztiesību ir sniedzis lielu ieguldījumu sasniegumos, kas šajā jomā sasniegti pēdējos 50 gados, tas turpina attīstīties un

²¹ Padomes Regulas (EK) 1083/2006 11. un 16. pants un Padomes Regulas (EK) 1698/2005 6. un 8. pants.

²² Kopienas stratēģijas pamatnostāžu 1. punkts.

²³ Kopienas stratēģijas pamatnostāžu 1.3.1 punkts.

²⁴ Kopienas stratēģijas pamatnostāžu 1.2.4 punkts.

²⁵ Kopienas stratēģijas pamatnostāžu 1.3.1 punkts.

modernizēties, lai būtu skaidrāks un efektīvāks. Tomēr ir svarīgi nodrošināt efektīvu tiesību aktu ieviešanu, kas sniegtos tālāk nekā vienkārša acquis transponēšana. Valstu pārstāvjiem ir pilnā mērā jāatbalsta šo tiesību aktu ieviešana un piemērošana.

- Svarīgi ir veikt pasākumus, kuru mērķis ir stiprināt tiesību sistēmas pārstāvju, īpaši tiesnešu un advokātu, informētību jautājumā par dzimumu līdztiesību, lai viņi būtu saņēmuši nepieciešamo apmācību un viņu rīcībā būtu tehniskais atbalsts, kas vajadzīgs, lai savā darbā risinātu ar dzimumu līdztiesību saistītus jautājumus.
- Dalībvalstīm un sociālajiem partneriem aktīvi jāatbalsta efektīva dzimumu līdztiesības tiesību aktu ieviešana un jārada tādi apstākļi, kas ļautu to ievērot.
- Direktīvā 2002/73²⁶ norādītās iestādes līdztiesības veicināšanai var aktīvi piedalīties tiesību aktu piemērošanā. Tām savā darbībā ir jāsaņem atbalsts, kas garantētu nepieciešamos finanšu un cilvēkresursus un nodrošinātu, ka to rīcībā ir direktīvā uzskaitītās kompetences.

4. SECINĀJUMI

Pamatojoties uz šo ziņojumu un saskaņā ar ceļvedī iekļautajām prioritātēm, un Eiropas dzimumu līdztiesības paktu, Eiropadomes uzdevums ir nekavējoties aicināt dalībvalstis kopīgi ar visām ieinteresētajām personām uzsākt iepriekš minēto problēmu risināšanu. Īpaša vērība ir jāpievērš šādiem jautājumiem:

- Veikt visu nepieciešamo, lai izskaustu atšķirīgu atalgojumu sievietēm un vīriešiem.
- Nodarbinātības politiku īstenošanā ir pastiprināti jāintegrē sieviešu un vīriešu līdztiesības perspektīva.
- Turpināt centienus, kuru mērķis ir atvieglot vīriešiem un sievietēm profesionālās, personiskās un ģimenes dzīves saskaņošanu, un atbalstīt sociālos partnerus pasākumu īstenošanā šajā jomā.
- Pieņemt pieeju jautājumos, kas saistīti ar demogrāfiskām izmaiņām, un ņem vērā un atbalsta dzimumu līdztiesību.
- Pilnībā jāizmanto Kohēzijas un lauku attīstības politikas sniegtais potenciāls, atbalstot dzimumu līdztiesības veicināšanu, šim mērķim izmantojot struktūrfondu līdzfinansētās programmas.
- Nekavējoties transponēt Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) un Direktīvu 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu.

²⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvas 2002/73/EK 8. panta a)apakšpunkts.

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

Over the last few years, progress has been achieved towards the Lisbon target of reaching an employment rate for women of 60% by 2010. Female employment rate has risen from 53.6% in 2000 to 56.3% in 2005 whereas over the same period male employment rate has remained stable (from 71.2% to 71.3%). As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 17.6 percentage points (p.p.) in 2000 to 15 p.p. in 2005. At national level, significant differences exist across the EU, with an employment rate gap below 10 p.p. in Finland, Sweden, Denmark, the Baltic countries, Bulgaria and Slovenia but exceeding 20 p.p. in Cyprus, Spain, Italy, Greece and Malta. The gap between female and male employment rates remains much higher amongst older workers (55 to 64 years) at 18.1 p.p. in 2005, down from 20 p.p. in 2000. This reduction was due to a strong rise in the employment rate of older female workers, from 26.9% in 2000 to 33.7% in 2005.

Unemployment rates

The positive evolution of female employment was reflected in unemployment figures, as the gap between women's and men's unemployment rates narrowed from 2.8 p.p. in 2000 to 2.0 p.p. in 2005. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2000 (Spain, Italy, Cyprus, Germany, France and Poland). Nevertheless women were still more likely to be unemployed than men as the unemployment rate was 9.9% among women in 2005 whereas it was 7.9% among men.

Part-time work

Women's participation in the labour market is still largely characterised by a high share of part-time work. In 2006, the share of women employees working part-time was 32.9% in the EU while the corresponding figure for men was 7.7%. The share of female part-timers exceeded 30% in France, Denmark and Luxembourg, 40% in Sweden, Austria, Belgium, United Kingdom and Germany and even reached 75% 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

Women's participation to employment is affected by their predominant role in the care of children and other dependant persons, such as elderly or disabled persons. The difficulties faced by women in reconciling their professional and private life are evidenced by the strong impact of parenthood on employment rates. 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. In 2005, the employment rate for women aged 20-49 was 61.1% when they had children under 12, compared with 76% when they did not.

For men with children under 12, however, the employment rate was higher (91.5%) than for those without children (85.6%).

Education and research

In most Member States, more women than men reach a high level of education. However, once graduated, the presence of women clearly decreases at each step of the typical academic career. Indeed, women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases amongst PhDs (43% of ISCED6 graduates), and reaches a minimum amongst full professors (15% of Grade A full professors). Moreover, 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, Slovakia, Finland and Hungary 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 female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2006, just 1 p.p. above the 2004 level. This share exceeds 30% in Germany, Austria, Spain and Belgium and 40% in Finland, the Netherlands, Denmark and Sweden. However, it was below 15% in Greece, France, Slovenia, Ireland and Romania and did not exceed 10% in Malta and Hungary. Regarding decision-making in the economic sphere, women's share among managers in enterprises and administrations was 32% in 2005, just 1 p.p. above the 2000 level. This share exceeded 35% in Baltic countries and France while it was lower than 15% in Malta and Cyprus.

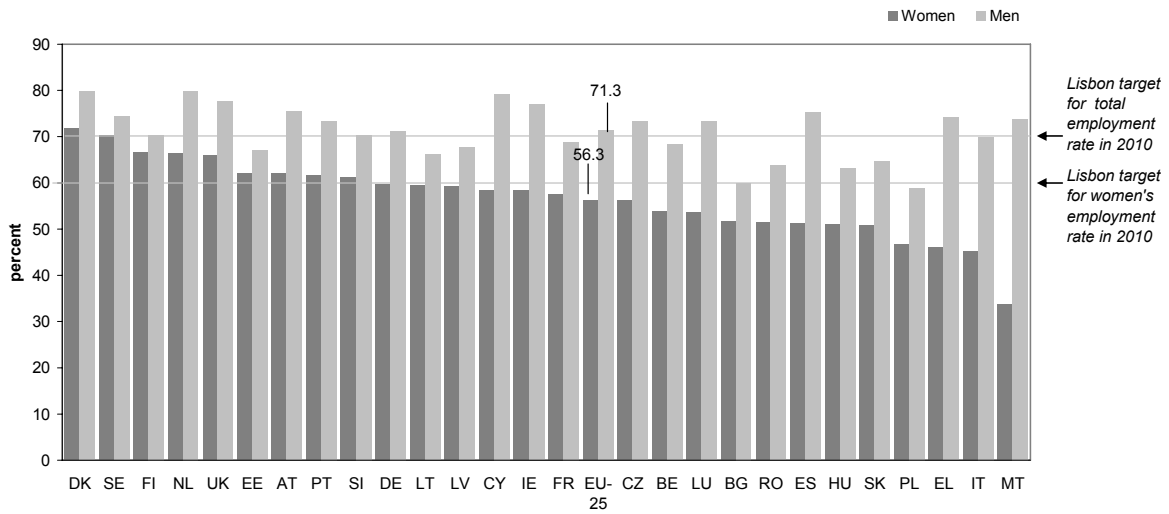
At risk of poverty rate for older people

The consequence of the disadvantaged position of women on the labour market was visible in the gender gap in poverty risk, especially among older persons (aged 65 and over). The share of people being at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% of the national median income) is significantly higher for women than for men in the EU (20% vs. 15%) in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in five countries: Romania, Bulgaria, Ireland, Slovenia and Estonia.

Average age of women at first child

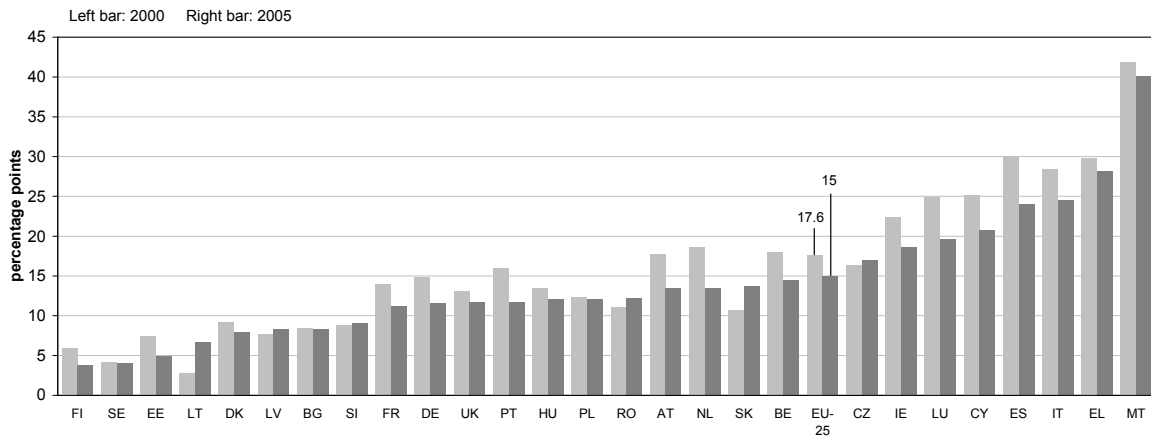
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2005



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

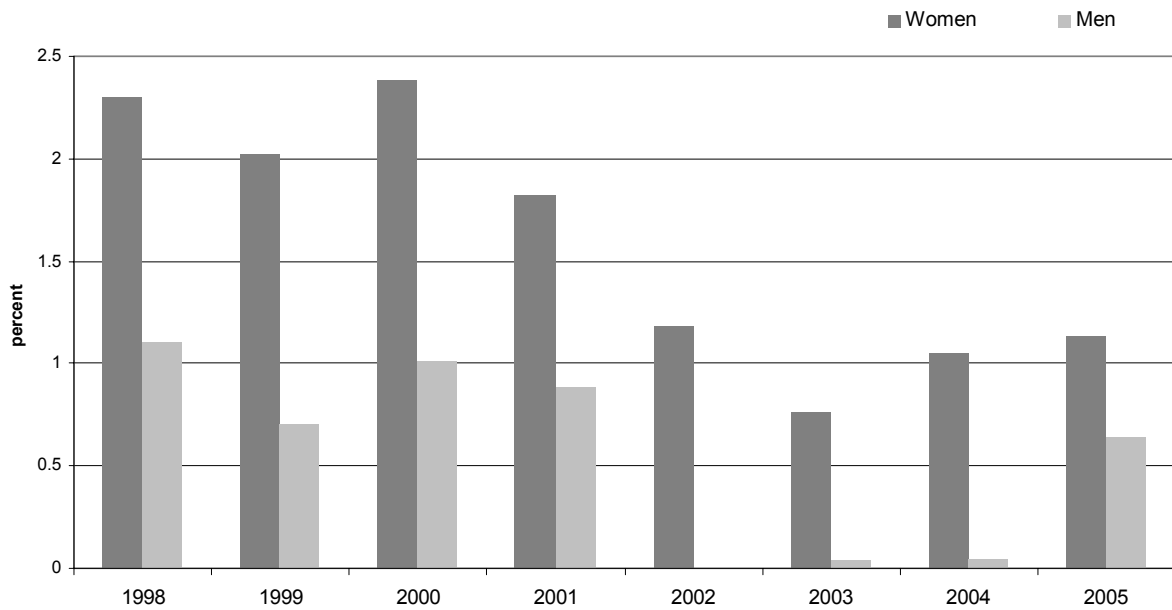
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

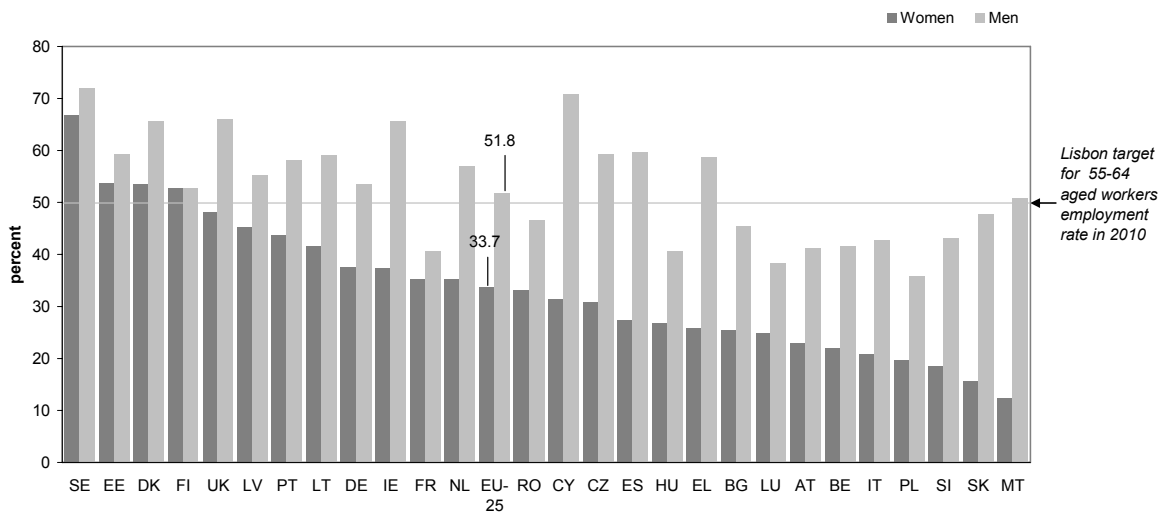
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

Annual growth of women's and men's employment, in EU-25, 1998-2005



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- 2005

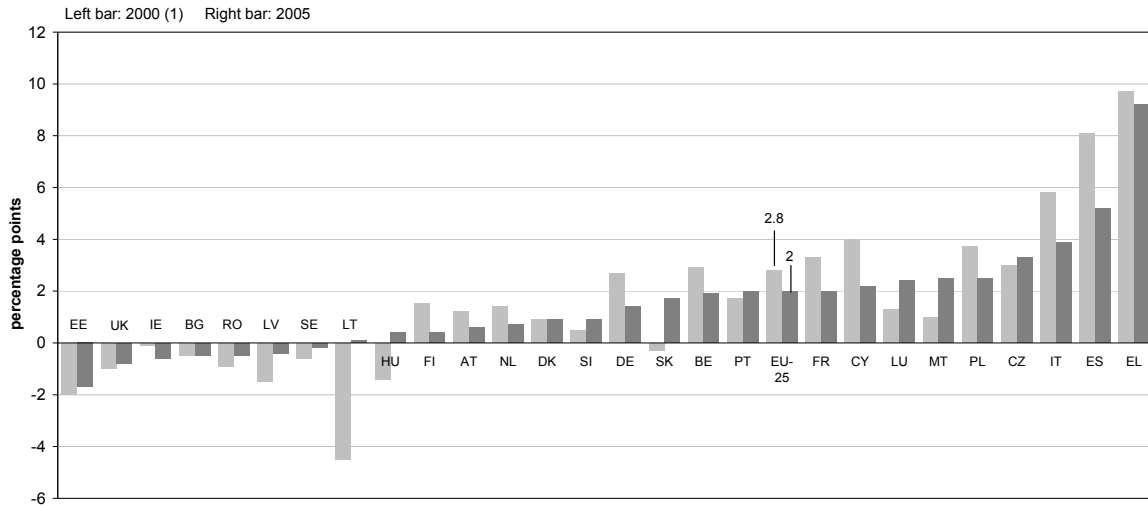


Lisbon target for 55-64 aged workers employment rate in 2010

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

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2000 and 2005

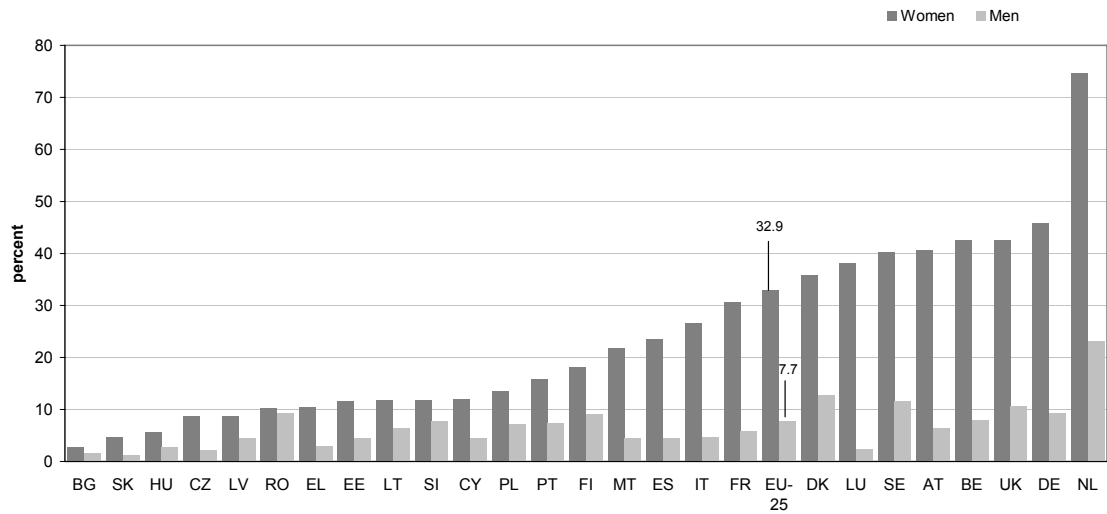
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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.
SE : for 2005 : provisionnal value

Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2006

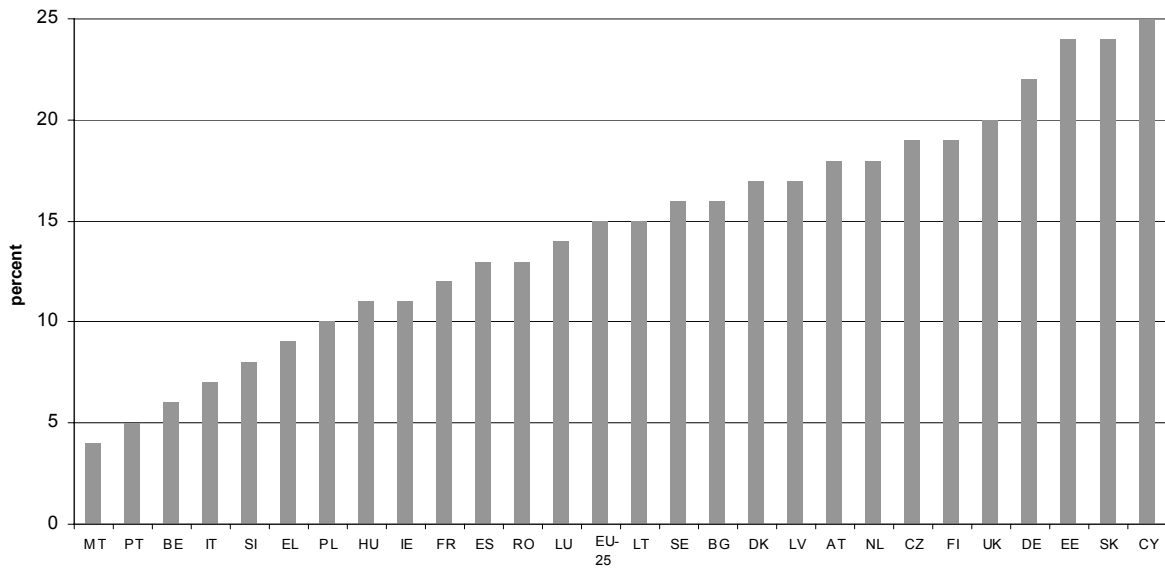


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE : no data

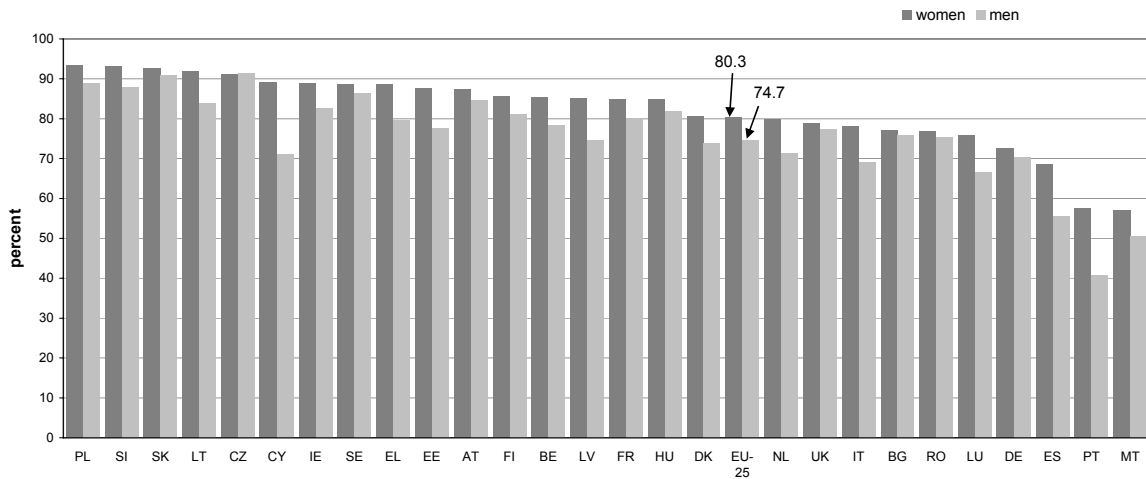
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

(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, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results. Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT. NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2005

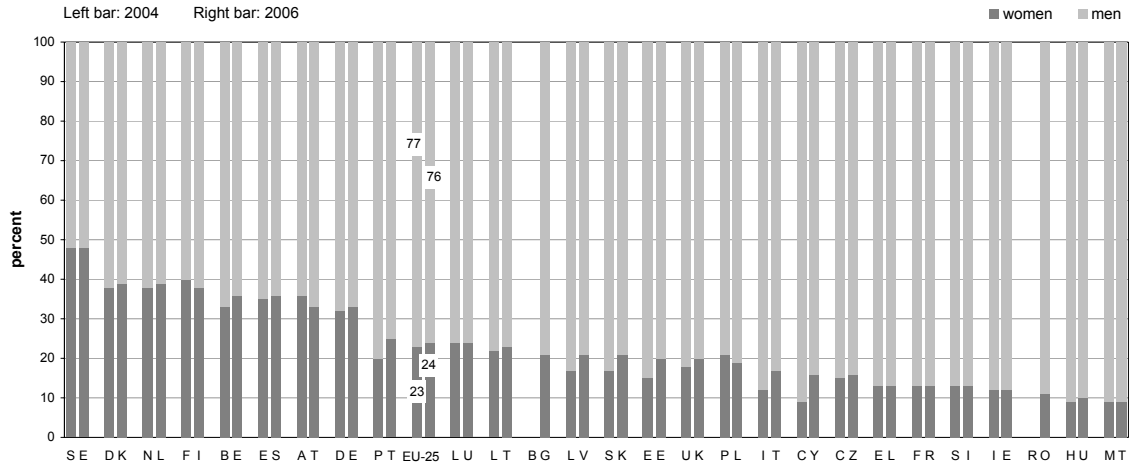


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

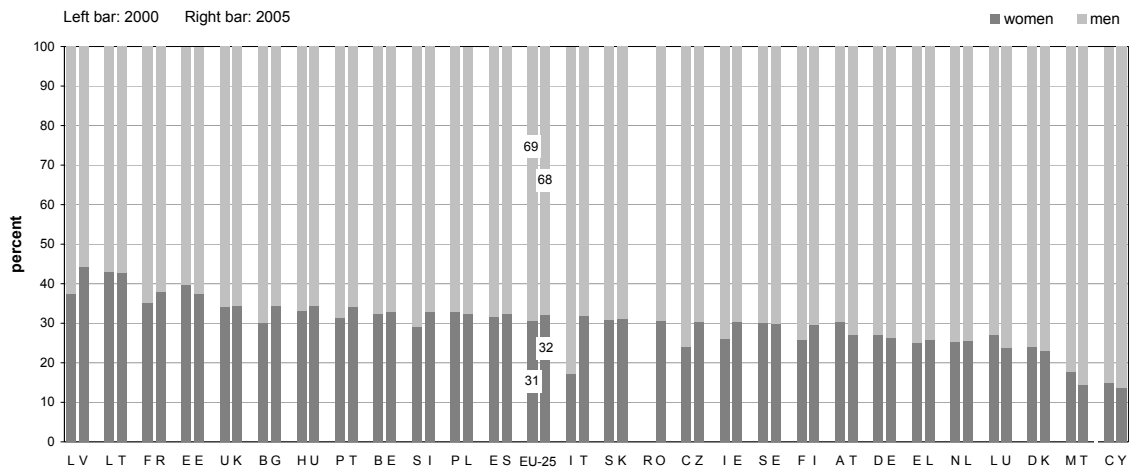
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2006



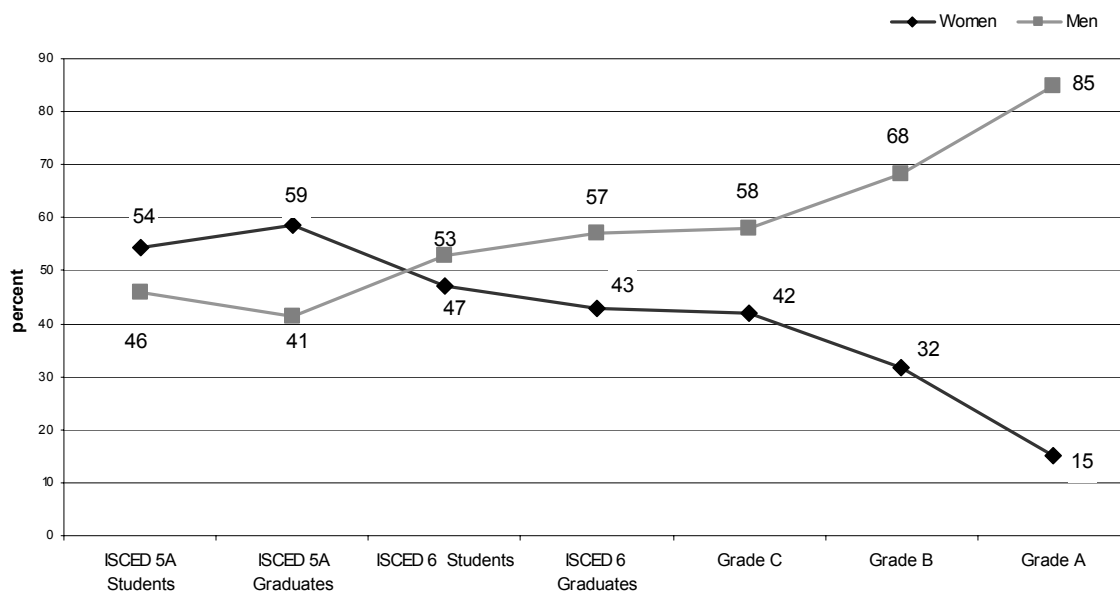
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available for BG and RO.

Managers in EU Member States - Distribution by sex 2000 and 2005



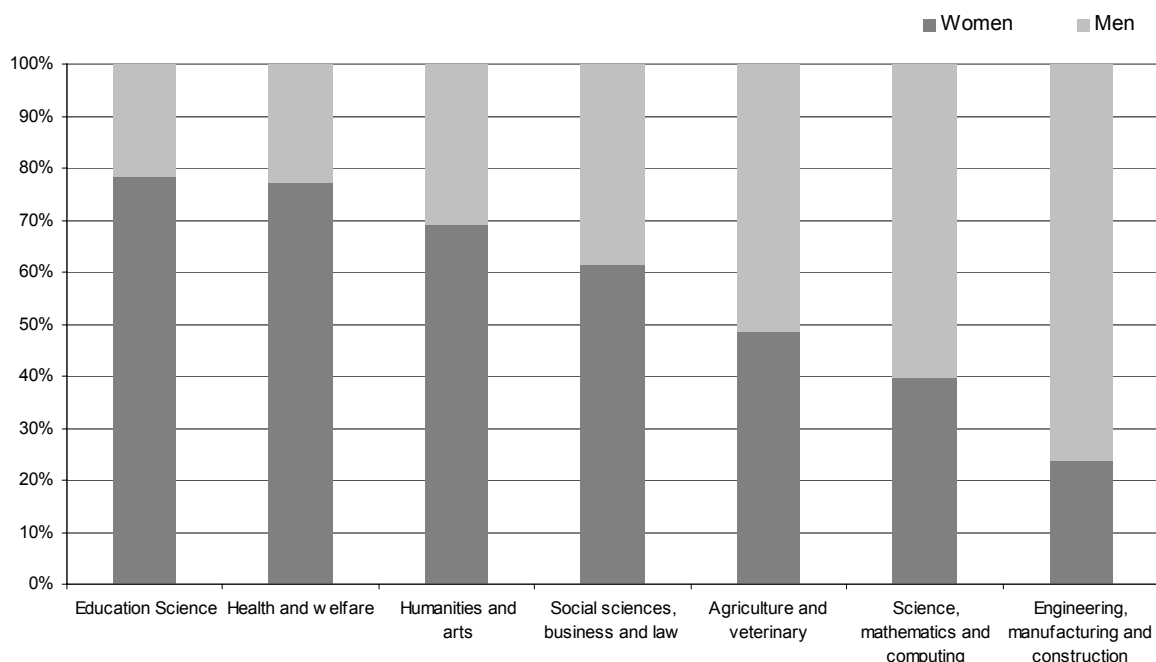
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2004



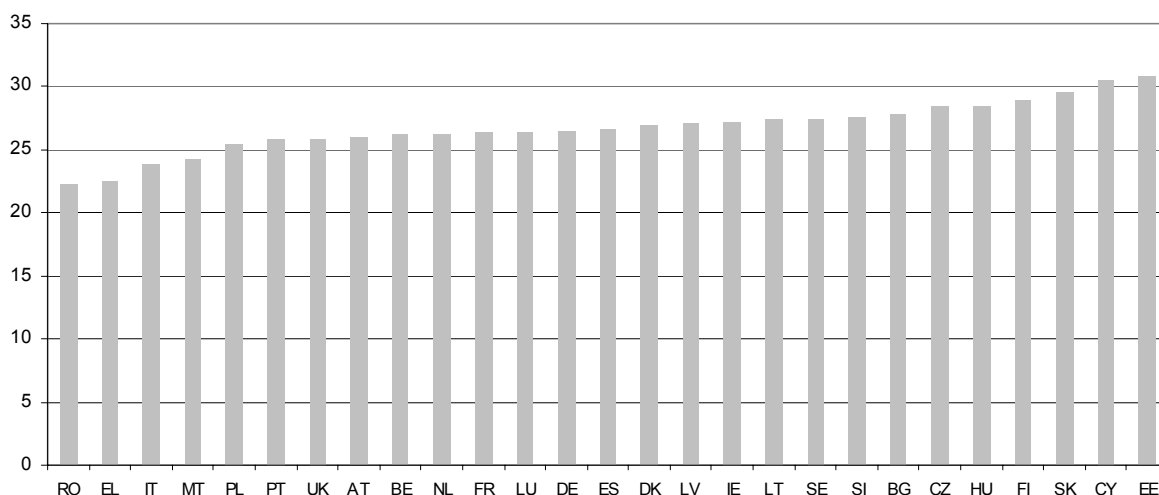
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).
 ISCED 6 students: Data unavailable for DE and SI
 A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted with the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.
 Grade C, B, A: Exception to the reference year: CY, PT:2003; AT: 2002; FR:2001; NL:FTE, SI: Data estimated, FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Sex distribution of tertiary education graduates by field of study in EU-25, 2004



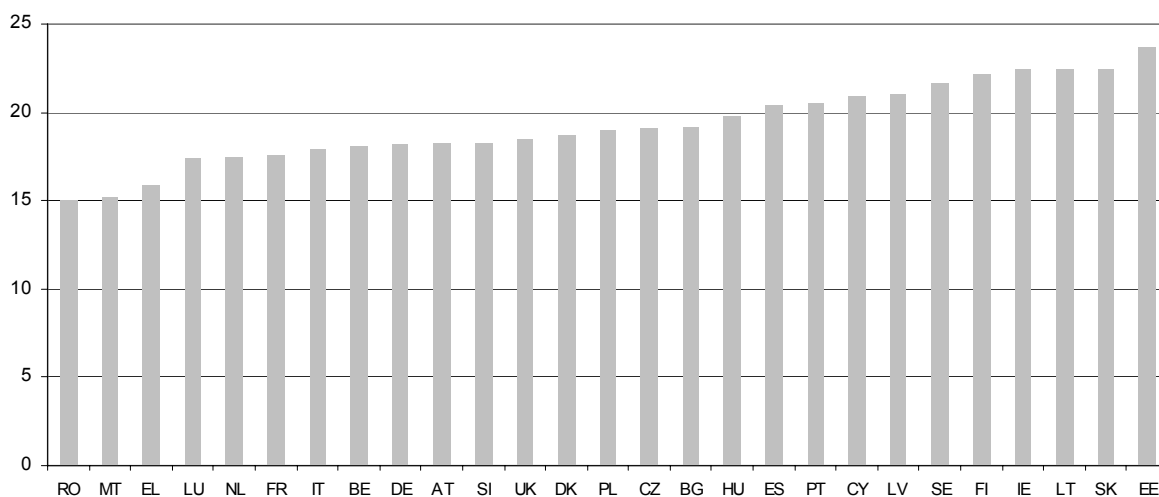
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



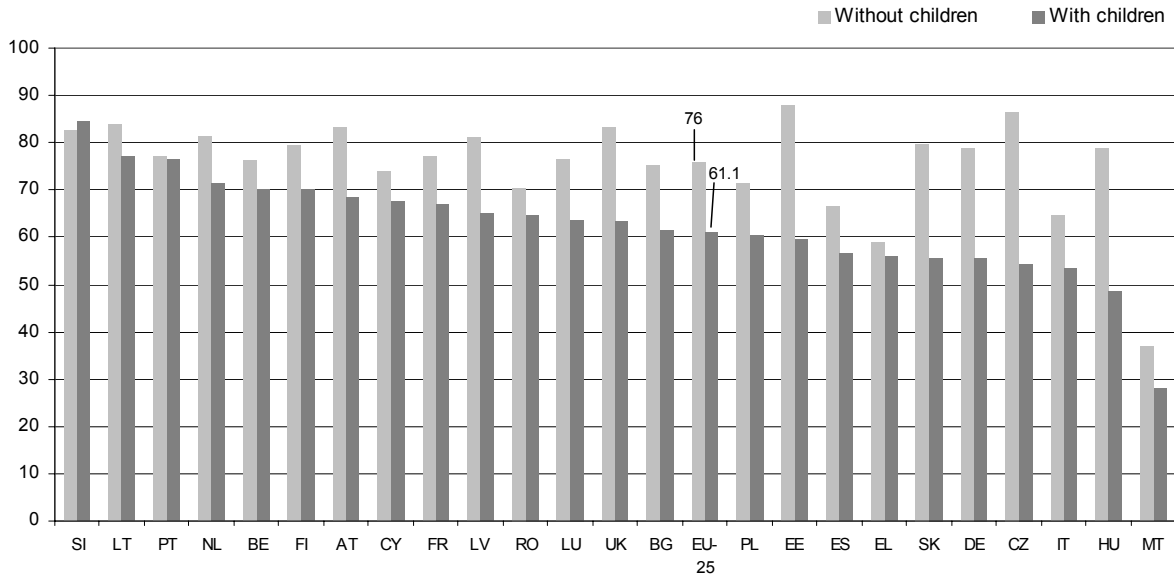
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2005



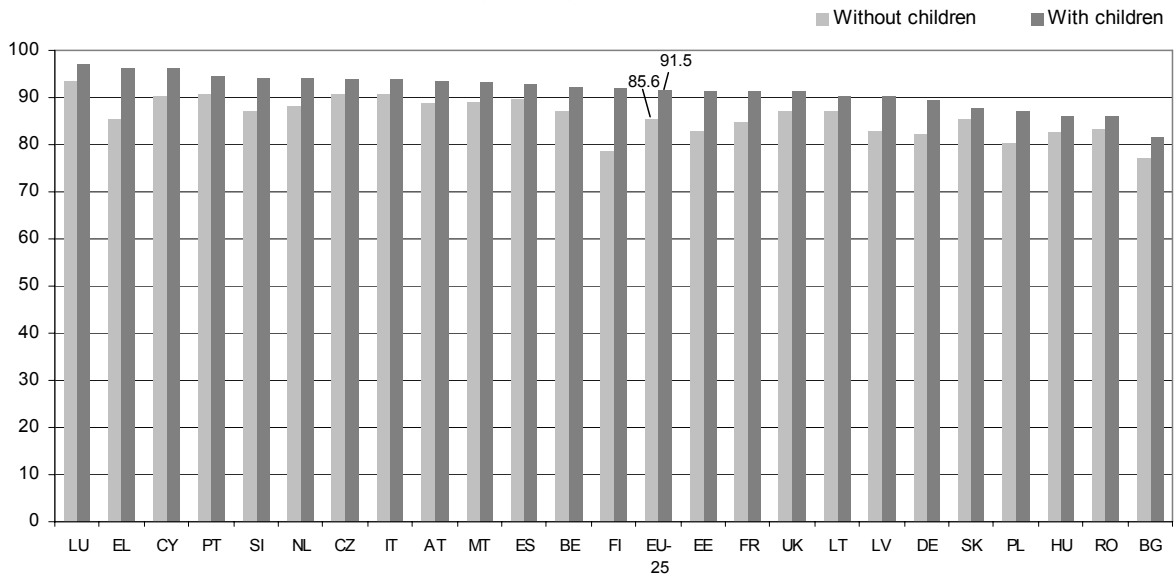
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2005



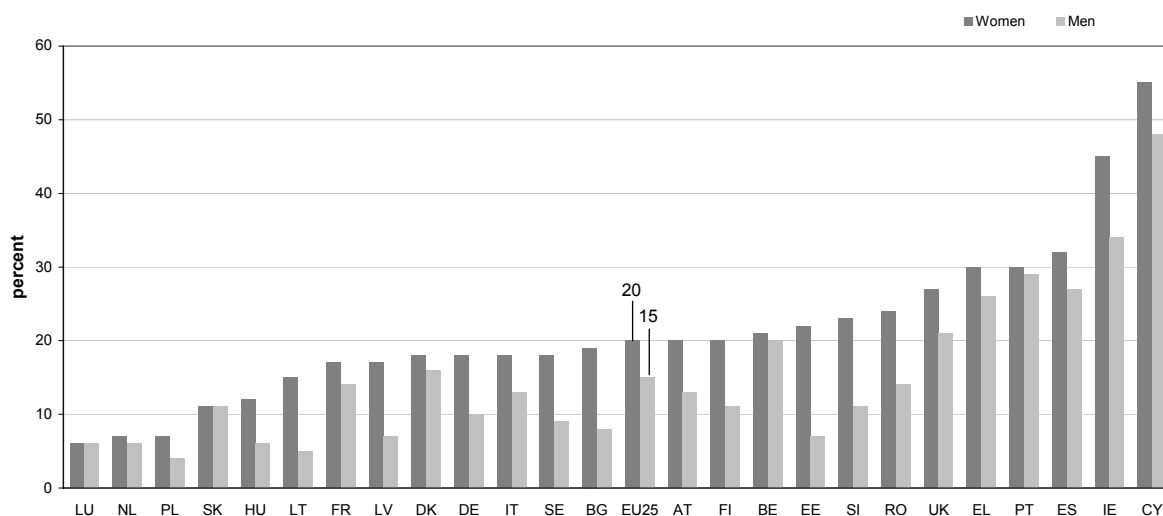
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

Employment rates of men aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) - 2005



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

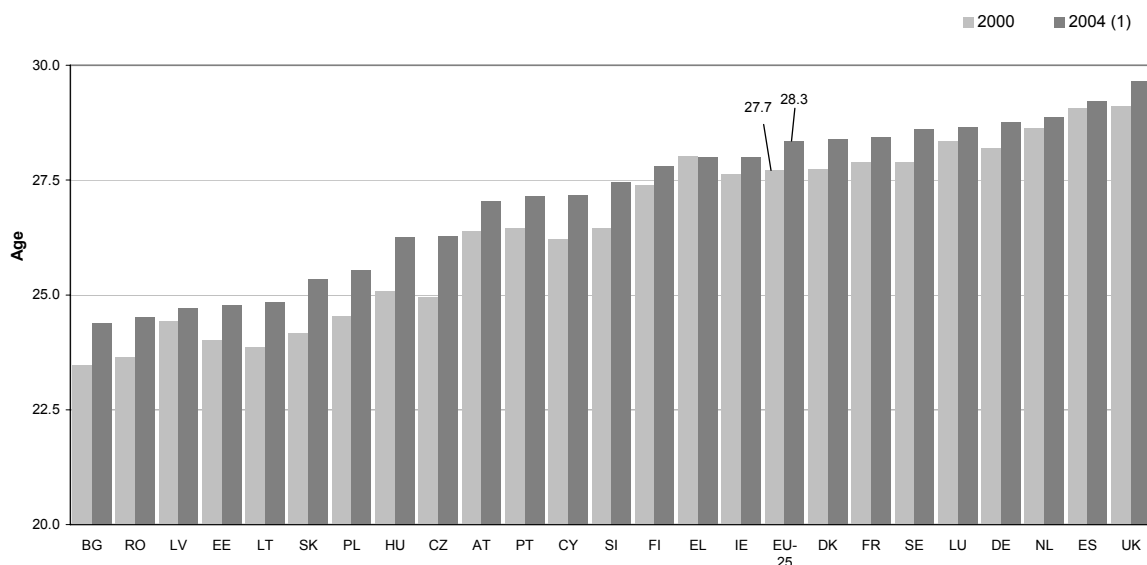
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



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. Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable. EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

Average age of women at birth of first child - 2000 and 2004



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: No data available for BE, IT and MT for both years. UK :Scotland and Northern Ireland not included. For DE, LU, UK and BG : birth order of current marriage : the comparability with other countries is limited.

Exceptions to the reference years:

(1) DE, EE, EL and ES : 2003.

Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2000 and 2005

	Women		Men		Gender gap	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU (25 countries)	53.6	56.3	71.2	71.3	17.6	15
Belgium	51.5	53.8	69.5	68.3	18	14.5
Czech Republic	56.9	56.3	73.2	73.3	16.3	17
Denmark	71.6	71.9	80.8	79.8	9.2	7.9
Germany	58.1	59.6	72.9	71.2	14.8	11.6
Estonia	56.9	62.1	64.3	67	7.4	4.9
Greece	41.7	46.1	71.5	74.2	29.8	28.1
Spain	41.3	51.2	71.2	75.2	29.9	24
France	55.2	57.6	69.2	68.8	14	11.2
Ireland	53.9	58.3	76.3	76.9	22.4	18.6
Italy	39.6	45.3	68	69.9	28.4	24.6
Cyprus	53.5	58.4	78.7	79.2	25.2	20.8
Latvia	53.8	59.3	61.5	67.6	7.7	8.3
Lithuania	57.7	59.4	60.5	66.1	2.8	6.7
Luxembourg	50.1	53.7	75	73.3	24.9	19.6
Hungary	49.7	51	63.1	63.1	13.4	12.1
Malta	33.1	33.7	75	73.8	41.9	40.1
Netherlands	63.5	66.4	82.1	79.9	18.6	13.5
Austria	59.6	62	77.3	75.4	17.7	13.4
Poland	48.9	46.8	61.2	58.9	12.3	12.1
Portugal	60.5	61.7	76.5	73.4	16	11.7
Slovenia	58.4	61.3	67.2	70.4	8.8	9.1
Slovakia	51.5	50.9	62.2	64.6	10.7	13.7
Finland	64.2	66.5	70.1	70.3	5.9	3.8
Sweden	70.9	70.4	75.1	74.4	4.2	4
United Kingdom	64.7	65.9	77.8	77.6	13.1	11.7
Bulgaria	46.3	51.7	54.7	60	8.4	8.3
Romania	57.5	51.5	68.6	63.7	11.1	12.2

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States – 2000 and 2005

	Women		Men		Gender gap	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU (25 countries)	26.9	33.7	46.9	51.8	20	18.1
Belgium	16.6	22.1	36.4	41.7	19.8	19.6
Czech Republic	22.4	30.9	51.7	59.3	29.3	28.4
Denmark	46.6	53.5	64.1	65.6	17.5	12.1
Germany	29	37.5	46.4	53.5	17.4	16
Estonia	39	53.7	55.9	59.3	16.9	5.6
Greece	24.3	25.8	55.2	58.8	30.9	33
Spain	20.2	27.4	54.9	59.7	34.7	32.3
France	26.3	35.2	33.6	40.7	7.3	5.5
Ireland	27.2	37.3	63.2	65.7	36	28.4
Italy	15.3	20.8	40.9	42.7	25.6	21.9
Cyprus	32.1	31.5	67.3	70.8	35.2	39.3
Latvia	26.7	45.3	48.4	55.2	21.7	9.9
Lithuania	32.6	41.7	50.6	59.1	18	17.4
Luxembourg	16.4	24.9	37.2	38.3	20.8	13.4
Hungary	13.3	26.7	33.2	40.6	19.9	13.9
Malta	8.4	12.4	50.8	50.8	42.4	38.4
Netherlands	26.1	35.2	50.2	56.9	24.1	21.7
Austria	17.2	22.9	41.2	41.3	24	18.4
Poland	21.4	19.7	36.7	35.9	15.3	16.2
Portugal	40.6	43.7	62.1	58.1	21.5	14.4
Slovenia	13.8	18.5	32.3	43.1	18.5	24.6
Slovakia	9.8	15.6	35.4	47.8	25.6	32.2
Finland	40.4	52.7	42.9	52.8	2.5	0.1
Sweden	62.1	66.7	67.8	72	5.7	5.3
United Kingdom	41.7	48.1	60.1	66	18.4	17.9
Bulgaria	10.3	25.5	33.2	45.5	22.9	20
Romania	43.8	33.1	56	46.7	12.2	13.6

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States – 2000 and 2005

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

	Women		Men		Gender gap	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU (25 countries)	10.2	9.9	7.4	7.9	2.8	2
Belgium	8.5	9.5	5.6	7.6	2.9	1.9
Czech Republic	10.3	9.8	7.3	6.5	3	3.3
Denmark	4.8	5.3	3.9	4.4	0.9	0.9
Germany	8.7	10.3	6	8.9	2.7	1.4
Estonia	11.8	7.1	13.8	8.8	-2	-1.7
Greece	17.2	15.3	7.5	6.1	9.7	9.2
Spain	16	12.2	7.9	7	8.1	5.2
France	10.9	10.9	7.6	9	3.3	1.9
Ireland	4.2	4	4.3	4.6	-0.1	-0.6
Italy	13.6	10.1	7.8	6.2	5.8	3.9
Cyprus	7.2	6.5	3.2	4.3	4	2.2
Latvia	12.9	8.7	14.4	9.1	-1.5	-0.4
Lithuania	14.1	8.3	18.6	8.2	-4.5	0.1
Luxembourg	3.1	5.9	1.8	3.5	1.3	2.4
Hungary	5.6	7.4	7	7	-1.4	0.4
Malta	7.4	9	6.4	6.5	1	2.5
Netherlands	3.6	5.1	2.2	4.4	1.4	0.7
Austria	4.3	5.5	3.1	4.9	1.2	0.6
Poland	18.1	19.1	14.4	16.6	3.7	2.5
Portugal	4.9	8.7	3.2	6.7	1.7	2
Slovenia	7	7	6.5	6.1	0.5	0.9
Slovakia	18.6	17.2	18.9	15.5	-0.3	1.7
Finland	10.6	8.6	9.1	8.2	1.5	0.4
Sweden	5.3	7.7	5.9	7.9	-0.6	-0.2
United Kingdom	4.8	4.3	5.8	5.1	-1	-0.8
Bulgaria	16.2	9.8	16.7	10.3	-0.5	-0.5
Romania	6.3	7.6	7.2	8.3	-0.9	-0.7

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2001 and 2006

	Women		Men	
	2001	2006	2001	2006
EU (25 countries)	29.8	32.9	6.2	7.7
Belgium	36.8	42.6	5.2	7.9
Czech Republic	8.6	8.7	2.2	2.3
Denmark	31.6	35.9	10.2	12.8
Germany	39.3	45.8	5.3	9.3
Estonia	10.4	11.6	4.7	4.6
Greece	7.2	10.4	2.3	3
Spain	17.3	23.5	2.8	4.5
France	30.4	30.7	5.0	5.8
Ireland	31.3	:	6.5	:
Italy	17.8	26.7	3.8	4.7
Cyprus	12.9	12	5	4.6
Latvia	12.1	8.7	7.9	4.6
Lithuania	10	11.8	7.6	6.5
Luxembourg	25.6	38.2	1.8	2.5
Hungary	5.1	5.7	2	2.8
Malta	17.1	21.8	3.7	4.5
Netherlands	71.3	74.7	20	23.2
Austria	33.6	40.7	4.3	6.5
Poland	12.6	13.5	8.2	7.1
Portugal	16.7	15.9	6.9	7.5
Slovenia	7.4	11.8	5	7.8
Slovakia	3.8	4.8	1.2	1.2
Finland	16.7	18.2	7.6	9.2
Sweden	32.7	40.3	10.8	11.7
United Kingdom	44.3	42.6	9	10.6
Bulgaria	3.9	2.7	3.1	1.6
Romania	19.1	10.2	14.7	9.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)

	2005 (1)
EU (25 countries)	15
Belgium	6
Czech Republic	19
Denmark	17
Germany	22
Estonia	24
Greece	9
Spain	13
France	12
Ireland	11
Italy	7
Cyprus	25
Latvia	17
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	4
Netherlands	18
Austria	18
Poland	10
Portugal	5
Slovenia	8
Slovakia	24
Finland	19
Sweden	16
United Kingdom	20
Bulgaria	16
Romania	13

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, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results.

Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT

NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States – 2005

	Women	Men
EU (25 countries)	80.3	74.7
Belgium	85.3	78.4
Czech Republic	91.1	91.3
Denmark	80.5	73.8
Germany	72.5	70.4
Estonia	87.6	77.6
Greece	88.5	79.7
Spain	68.5	55.4
France	85	80.1
Ireland	88.9	82.6
Italy	78.1	69.2
Cyprus	89.1	71.1
Latvia	85.2	74.7
Lithuania	91.8	83.9
Luxembourg	75.8	66.6
Hungary	84.9	81.9
Malta	57	50.5
Netherlands	79.9	71.4
Austria	87.3	84.6
Poland	93.3	88.9
Portugal	57.5	40.8
Slovenia	93.2	88
Slovakia	92.6	91
Finland	85.7	81
Sweden	88.7	86.4
United Kingdom	78.9	77.4
Bulgaria	77.1	75.9
Romania	76.8	75.2

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

NB: IE: 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 2006

	2004		2006	
	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	23	77	24	76
Belgium	33	67	36	64
Czech Republic	15	85	16	84
Denmark	38	62	39	61
Germany	32	68	33	67
Estonia	15	85	20	80
Greece	13	87	13	87
Spain	35	65	36	64
France	13	87	13	87
Ireland	12	88	12	88
Italy	12	88	17	83
Cyprus	9	91	16	84
Latvia	17	83	21	79
Lithuania	22	78	23	77
Luxembourg	24	76	24	76
Hungary	9	91	10	90
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	39	61
Austria	36	64	33	67
Poland	21	79	19	81
Portugal	20	80	25	75
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	21	79
Finland	40	60	38	62
Sweden	48	52	48	52
United Kingdom	18	82	20	80
Bulgaria	:	:	21	79
Romania	:	:	11	89

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. NB: 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.

Distribution of managers by sex in EU Member States – 2000 and 2005

	2000		2005	
	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	30.6	69.4	32.2	67.8
Belgium	32.2	67.8	32.9	67.1
Czech Republic	24.1	75.9	30.3	69.7
Denmark	24.0	76.0	23.0	77.0
Germany	27.1	72.9	26.3	73.7
Estonia	39.8	60.2	37.5	62.5
Greece	25.1	74.9	25.8	74.2
Spain	31.7	68.3	32.3	67.7
France	35.0	65.0	38.0	62.0
Ireland	26.1	73.9	30.2	69.8
Italy	17.3	82.7	31.9	68.1
Cyprus	15.0	85.0	13.6	86.4
Latvia	37.3	62.7	44.3	55.7
Lithuania	43.1	56.9	42.7	57.3
Luxembourg	27.1	72.9	23.8	76.2
Hungary	33.1	66.9	34.3	65.7
Malta	17.7	82.3	14.5	85.5
Netherlands	25.3	74.7	25.6	74.4
Austria	30.3	69.7	27.0	73.0
Poland	32.7	67.3	32.5	67.5
Portugal	31.3	68.7	34.2	65.8
Slovenia	29.1	70.9	32.8	67.2
Slovakia	30.8	69.2	31.2	68.8
Finland	25.9	74.1	29.7	70.3
Sweden	30.1	69.9	29.8	70.2
United Kingdom	34.1	65.9	34.5	65.5
Bulgaria	30.0	70.0	34.3	65.7
Romania	:	:	30.7	69.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring data

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

CY, MT: data lack reliability due to the small sample size. IT: change in data collection method.

Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2001 and 2005

	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2001	2005	2001	2005
Belgium	26.1	26.2	18.1	18.1
Czech Republic	29.2	28.4	18.9	19.1
Denmark	28.1	26.9	19	18.7
Germany	27	26.5	18.2	18.2
Estonia	32.4	30.8	24.4	23.7
Greece	21.5	22.5	15.4	15.9
Spain	24.9	26.6	19.3	20.4
France	26.6	26.3	17.4	17.6
Ireland	26.7	27.2	20.7	22.4
Italy	21.9	23.9	15.2	17.9
Cyprus	29.5	30.6	17.5	20.9
Latvia	29.7	27.1	21	21
Lithuania	28.4	27.4	20.8	22.4
Luxembourg	26.8	26.4	19.6	17.4
Hungary	28.3	28.4	19.3	19.8
Malta	17.2	24.3	15.2	15.2
Netherlands	25	26.2	18.1	17.5
Austria	27.2	26	20.3	18.3
Poland	25.6	25.5	13.9	19
Portugal	26.3	25.9	21.2	20.5
Slovenia	26.8	27.6	17.4	18.3
Slovakia	31.2	29.5	22.8	22.4
Finland	29.6	28.9	21.9	22.2
Sweden	28	27.4	21.2	21.6
United Kingdom	26.8	25.9	18.8	18.5
Bulgaria	27.0	27.8	17.5	19.2
Romania	:	22.3	13.8	15.0

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data

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).

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).

Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) – 2005

	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	76	85.6	61.1	91.5	-14.9	5.9
Belgium	76.2	87.2	70.1	92.4	-6.1	5.2
Czech Republic	86.5	90.5	54.4	94	-32.1	3.5
Germany	78.9	82.3	55.7	89.2	-23.2	6.9
Estonia	87.8	82.8	59.4	91.4	-28.4	8.6
Greece	58.7	85.4	55.9	96.1	-2.8	10.7
Spain	66.5	89.7	56.5	93	-10	3.3
France	77.3	84.7	66.9	91.4	-10.4	6.7
Italy	64.7	90.6	53.4	93.8	-11.3	3.2
Cyprus	73.9	90.4	67.6	96.1	-6.3	5.7
Latvia	80.9	83	65.1	90.2	-15.8	7.2
Lithuania	83.9	87	77.3	90.4	-6.6	3.4
Luxembourg	76.6	93.7	63.7	97.2	-12.9	3.5
Hungary	78.9	82.7	48.5	86.2	-30.4	3.5
Malta	36.9	88.9	28	93.1	-8.9	4.2
Netherlands	81.5	88.1	71.3	94.1	-10.2	6
Austria	83.2	88.8	68.4	93.7	-14.8	4.9
Poland	71.5	80.4	60.5	87.2	-11	6.8
Portugal	77.3	90.6	76.6	94.5	-0.7	3.9
Slovenia	82.7	87.1	84.5	94.3	1.8	7.2
Slovakia	79.6	85.4	55.7	87.7	-23.9	2.3
Finland	79.4	78.8	70	91.8	-9.4	13
United Kingdom	83.2	87.2	63.3	91.2	-19.9	4
Bulgaria	75.1	77.1	61.4	81.5	-13.7	4.4
Romania	70.4	83.1	64.6	86.2	-5.8	3.1

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 – 2003

	Women	Men
EU (25 countries)	20	15
Belgium	21	20
Denmark	18	16
Germany	18	10
Estonia	22	7
Greece	30	26
Spain	32	27
France	17	14
Ireland	45	34
Italy	18	13
Cyprus	55	48
Latvia	17	7
Lithuania	15	5
Luxembourg	6	6
Hungary	12	6
Netherlands	7	6
Austria	20	13
Poland	7	4
Portugal	30	29
Slovenia	23	11
Slovakia	11	11
Finland	20	11
Sweden	18	9
United Kingdom	27	21

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). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable. EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

Average age of women at birth of first child - 2000 and 2004

	2000	2004
EU (25 countries)	27.7	28.3
Czech Republic	25.0	26.3
Denmark	27.7	28.4
Germany	28.2	28.8
Estonia	24.0	24.8
Greece	28.0	28.0
Spain	29.1	29.2
France	27.9	28.4
Ireland	27.6	28.0
Cyprus	26.2	27.2
Latvia	24.4	24.7
Lithuania	23.9	24.8
Luxembourg	28.4	28.7
Hungary	25.1	26.3
Netherlands	28.6	28.9
Austria	26.4	27.0
Poland	24.5	25.5
Portugal	26.5	27.1
Slovenia	26.5	27.5
Slovakia	24.2	25.3
Finland	27.4	27.8
Sweden	27.9	28.6
United Kingdom	29.1	29.7
Bulgaria	23.5	24.4
Romania	23.6	24.5

Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: No data available for BE, IT and MT for both years. UK: Scotland and Northern Ireland not included. For DE, LU, UK and BG: birth order of current marriage: the comparability with other countries is limited.

Exceptions to the reference years:

(1) DE, EE, EL and ES: 2003.