



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 7.2.2007
KOM(2007)49 slutlig

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN
OCH REGIONKOMMITTÉN**

om jämställdhet - 2007

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	3
2.	Huvudsaklig utveckling	3
2.1	Politikområden och lagstiftning	3
2.2	Skillnader mellan kvinnor och män	5
3.	Utmaningar och strategiska riktlinjer	6
3.1	Avskaffa skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden	7
3.2	Bättre balans mellan kvinnors och mäns ansvar för privat- och familjeliv	7
3.3	Sammanhållningspolitikens och landsbygdsutvecklingens stöd till jämställdhetspolitiken	8
3.4	Effektivt genomförande av den rättsliga ramen	8
4.	Slutsatser	9
	ANNEX	10

1. INLEDNING

Vid Europeiska rådets möte i mars 2003 ombads kommissionen att varje år redogöra för sina framsteg när det gäller att främja jämställdheten samt för riktlinjerna för att införliva jämställdhetsdimensionen i de olika politikområdena. Här följer därför den fjärde rapporten.

Jämställdheten i EU påverkades av två viktiga omständigheter under 2006: kommissionens antog en färdplan för jämställdhet under perioden 2006-2010 och Europeiska rådet antog jämställdhetspakten. Dessa två initiativ vittnar om EU:s aktiva och fortsatta satsning på att verkligen försöka uppnå jämställdhet.

När nu EU utvidgats till 27 medlemsstater förbereder sig unionen för att fira femtioårsdagen av jämställdhetspolitiken och även högtidlighålla det europeiska året för lika möjligheter för alla. Jämställdhetspolitiken går dessutom som en röd tråd genom de två områden som står i centrum: tillväxt och sysselsättning samt demografiska förändringar. Politiken kommer att behöva allt stöd från sammanhållningspolitiken vars nya programplaneringsperiod inleds 2007.

2. HUVUDSAKLIG UTVECKLING

2.1 Politikområden och lagstiftning

I och med att **En färdplan för jämställdhet**¹ antogs den 1 mars 2006 har kommissionen fastställt sina prioriteringar och sin verksamhetsram för att främja jämställdheten fram till 2010 och kommissionen fortsätter därmed sitt uppdrag och arbetar för att alla politikområden ska bidra till målsättningen. Färdplanen innebär att kommissionen åtar sig att fortsätta och intensivifiera sina åtgärder inom detta område. En detaljerad uppföljningsrapport ska upprättas varje år.

Vid Europeiska rådets möte den 23 och 24 mars 2006 godkände medlemsstaterna en **Europeisk jämställdhetspakt**². Pakten är ett uttryck för medlemsstaternas bestämda strävan efter att genomföra en politik som syftar till att främja kvinnors sysselsättning och garantera bättre balans mellan yrkes- och familjeliv så att de demografiska utmaningarna kan bemötas. I det sammanhanget förefaller utvecklingen av barnomsorg grundläggande för att genomföra målsättningarna från Barcelona³.

Befolkningens åldrande leder tillsammans med den sjunkande nativiteten till avgörande utmaningar för våra samhällen, vilka påpekas i kommissionens meddelande om **Europas demografiska framtid**⁴, som antogs den 12 oktober 2006. Där framgår tydligt att jämställdhetspolitiken i stor utsträckning bidrar till att bemöta dessa utmaningar, dels genom att stimulera kvinnors sysselsättning och därmed kompensera för den förväntade minskningen av antalet förvärvsaktiva, dels genom att stödja kvinnors och mäns enskilda val, inbegripet rätten att välja det antal barn de vill ha.

¹ KOM(2006) 92 slutlig.

² Ordförandeskapets slutsatser, 7775/1/06/REV 1.

³ Att senast 2010 kunna erbjuda barnomsorg för 33 procent av barnen i åldern 0-3 år och för 90 procent av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern.

⁴ KOM(2006) 571 slutlig.

Samtidigt har kommissionen inlett ett **formellt samråd med arbetsmarknadens parter**⁵ om inriktningen på en gemenskapsåtgärd för att förena arbete och familj, men också främja möjligheter till flexibelt arbete, utveckling av barnomsorg och omvårdnad och en eventuell översyn av befintliga bestämmelser när det gäller ledighet vid barnafödande och föräldraledighet⁶.

Den rättsliga ramen för jämställdhet har förbättrats avsevärt i och med antagandet i juni 2006 av ett direktiv⁷ som förenklar och moderniserar den befintliga gemenskapslagstiftningen om **likabehandling** av män och kvinnor på arbetsmarknaden. Eftersom lagen är tydligare bör detta befrämja en bättre tillämpning och på så sätt bidra till målsättningen ”Bättre lagstiftning”. Direktivet bör införlivas i medlemsstaternas lagstiftning senast i augusti 2008. Beträffande införlivandet av direktivet från 2002 om likabehandling⁸, har överträdelseförfaranden inletts mot nio medlemsstater, varav fyra fortfarande pågår i slutet av 2006.

Förordningen om att inrätta ett **Europeiskt jämställdhetsinstitut** antogs i december 2006⁹. Institutet ska ge omfattande tekniskt stöd till utvecklingen av jämställdhetspolitiken.

Under 2006 antogs den nya förordningen om **strukturfonderna**¹⁰ och gemenskapens strategiska riktlinjer för sammanhållningen¹¹ för perioden 2007-2013 som innehåller såväl specifika åtgärder som införlivande av ett jämställdhetsperspektiv i samtliga åtgärder som genomförs¹². Om åtgärderna ska kunna genomföras behövs nationella strategiska referensramar för medlemsstaternas operativa program. I förordningen om Europeiska regionala utvecklingsfonden ingår även jämställdhetsprincipen¹³ i politiken för stöd till landsbygdsutvecklingen. Gemenskapsprogrammet Progress¹⁴ innehåller också ett avsnitt om jämställdhet som ska stödja genomförandet av gemenskapens jämställdhetspolitik när det gäller sysselsättning och social solidaritet.

Kvinnorna drabbas ofta av fattigdom, särskilt äldre personer eller ensamstående kvinnor med barn. Hälso- och sjukvården och det sociala trygghetssystemet noterar inte alltid kvinnors och mäns olika behov. Att främja jämställdhet hör därför till de allmänna målsättningarna i den nya ramen för **social trygghet och social integration** som Europeiska rådet antog i mars 2006¹⁵. Politiken bör bidra till att minska skillnaderna mellan kvinnor och män inom dessa områden.

När det gäller **våld och människohandel** lade kommissionen i ett meddelande i augusti 2006 fram en handlingsplan för mätning av brottslighet och straffrättskipning¹⁶, inklusive människohandel, våld mot kvinnor och våld i hemmet. Meddelandet kommer att avsevärt förbättra kunskapen om dessa gissel där kvinnor är de huvudsakliga offren.

⁵ SEK(2006) 1245.

⁶ Direktiv 92/85/EEG och 96/34/EG.

⁷ Direktiv 2006/54/EG.

⁸ Direktiv 2002/73/EG.

⁹ Förordning (EG) nr 1922/2006.

¹⁰ Bland annat förordningarna (EG) nr 1081/2006 och 1083/2006.

¹¹ Rådets beslut 2006/702/EG.

¹² Artikel 16 i förordning (EG) nr 1083/2006.

¹³ Artikel 8 i förordning (EG) nr 1698/2005.

¹⁴ Europaparlamentets och rådets beslut nr 1672/2006/EG av den 24 oktober 2006.

¹⁵ På grundval av rådets dokument 6801/06 av den 27.6.2006.

¹⁶ KOM(2006) 437 slutlig.

Jämställdheten erkänns som en faktor för ekonomisk utveckling även inom ramen för EU:s yttre förbindelser. Kommissionen förbereder för början av 2007 ett meddelande om att införliva jämställdheten i **biståndssamarbetet**. En femårig handlingsplan för att stärka kvinnors roll i samhället i Medelhavsländerna antogs i november 2006 inom ramen för partnerskapet **Euromed**. Planen är den ram inom vilken EU och Medelhavsländerna ska samarbeta för att stärka kvinnornas roll på det sociala, politiska, ekonomiska och kulturella området.

2.2 Skillnader mellan kvinnor och män

Kvinnors sysselsättning har fortsatt att öka kraftigt de senaste åren, även bland äldre arbetstagare. Kvinnorna är emellertid fortfarande tydligt missgynnade på arbetsmarknaden jämfört med männen. Skillnaderna är fortfarande stora och är alltid till nackdel för kvinnorna. Skillnaderna i arbetsförhållanden och segregationen på arbetsmarknaden fortsätter och återspeglas i avsevärda löneskillnader.

Den kvinnliga arbetskraften är fortfarande motorn för tillväxt och sysselsättning i Europa. Sedan Lissabonstrategin lanserades år 2000 har sex av de åtta miljoner arbetstillfällen som skapats inom EU gått till kvinnor. Under 2005 ökade **kvinnornas sysselsättningsgrad** för tolfte året i rad och låg på 56,3 procent, vilket är 2,7 procentenheter högre än under 2000, jämfört med 0,1 procentenheters ökning för männen. Om denna positiva trend fortsätter¹⁷ blir det möjligt att genomföra målsättningen från Lissabon om en sysselsättningsgrad för kvinnorna på 60 procent 2010. Ökningen av **sysselsättningsgraden för kvinnor över 55 år** har dessutom varit snabbare än för männen och uppgår nu till 33,7 procent, vilket är 7 procentenheter mer än år 2000.

Skillnaden mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad har därför sjunkit till 15,0 procentenheter under 2005, vilket motsvarar en minskning på 2,6 procentenheter på fem år. Skillnaden varierar starkt beroende på ålder, och är endast 5,9 procentenheter bland ungdomarna, 16,7 procentenheter för de äldre arbetstagarna mellan 25 och 54 år, men uppgår till hela 18,1 procentenheter för dem över 55 år. Den positiva revolutionen inom kvinnors sysselsättning återspeglas även i den proportionellt snabbare nedgången i antalet arbetslösa, där skillnaden mellan kvinnor och män har sjunkit från 2,8 under 2000 till 2,0 under 2005.

Trots denna positiva utveckling är den ökade svårigheten för kvinnorna att förena **yrkes- och privatliv** och obalansen i fördelningen av hushålls- och familjearbetet mycket tydlig. Det är anmärkningsvärt att sysselsättningsgraden för kvinnor mellan 20 och 49 år sjunker med 15 procentenheter när de får barn, medan männens ökar med 6 procentenheter. Den allt större efterfrågan på arbetskraftens flexibilitet drabbar dessutom i större utsträckning kvinnorna. Närmare en tredjedel av kvinnorna arbetar deltid (32,9 procent under 2006) mot endast 7,7 procent av männen. 14,8 procent av kvinnorna har ett tidsbestämt kontrakt, vilket är en procentenhet högre än bland de manliga anställda. Flexibla arbetsmetoder kan återspegla personliga preferenser men den tydliga skillnaden mellan könen betonar obalansen i hur män och kvinnor använder sin tid.

¹⁷ Europeiska kommissionens förutsägelser visar att kvinnors sysselsättningsgrad kommer att öka och uppgå till 65 procent år 2025 och sedan stabilisera sig på denna nivå. Se http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

Arbetsmarknaden är dessutom i stor utsträckning fortfarande uppdelad. **Segregationsindex** per yrke, sektor och kön visar inte några tecken på betydande minskningar. Det förefaller därför som om kvinnornas ökade sysselsättning i huvudsak sker inom verksamhetsområden och yrken som redan i stor utsträckning är kvinnliga. Närmare fyra av tio anställda arbetar antingen inom offentlig administration, undervisning eller hälso- och sjukvård och social verksamhet och hälften av de anställda har ett administrativt arbete, är försäljare eller har ett okvalificerat arbete.

Dessutom finns obalansen mellan kvinnor och män kvar när det gäller **beslutsfattande poster**, både politiska och ekonomiska. Mindre än en tredjedel av de högre tjänstemännen är kvinnor och i styrelsen för de 50 största europeiska börsnoterade företagen ingick bara en kvinna per tio män under 2005. I de nationella parlamenten är den genomsnittliga andelen kvinnor endast 24 procent. I Europaparlamentet är siffran 33 procent.

Segregationen återfinns inom **utbildningsväsendet**. Trots att kvinnorna nu utgör majoriteten av de nyutexaminerade från den högre utbildningen (59 procent) är de områden som studeras fortfarande starkt stereotypiska. Närmare hälften av de kvinnor som utexaminerats har studerat undervisning, humaniora, konstnärliga ämnen samt hälso- och sjukvård mot mindre än en fjärdedel av de manliga. Och omvänt lockar tekniska studier endast en av tio kvinnor men fyra av tio män.

En av konsekvenserna av dessa skillnader och den bristande jämställdhet som kvinnorna utsätts för på arbetsmarknaden kan mätas i den **fortsatta skillnaden** i ersättning mellan kvinnor och män. Kvinnorna tjänar i genomsnitt 15 procent mindre än männen för varje arbetad timme¹⁸.

På det **sociala** området riskerar kvinnorna i större utsträckning utestängning och fattigdom, särskilt äldre kvinnor och ensamstående föräldrar. Risken för fattigdom bland kvinnor över 65 år är 20 procent, dvs. fem procentenheter högre än för männen, medan den för ensamstående föräldrar¹⁹ är hela 34 procent. Av andelen långtidsarbetslösa är 4,5 procent kvinnor, vilket är 1 procentenhet mer än bland männen. Kvinnorna är dessutom i majoritet bland de inaktiva och är därmed särskilt sårbara när det gäller risken för fattigdom.

3. UTMANINGAR OCH STRATEGISKA RIKTLINJER

Vid Europeiska rådets möte våren 2006 betonades att jämställdhetspolitiken är ett grundläggande instrument för ekonomisk tillväxt, välstånd och konkurrenskraft. I EU:s strategi för tillväxt och sysselsättning medges också att jämställdheten är viktig för att genomföra Lissabonmålsättningarna. För att fullt ut kunna utnyttja produktivitetspotentialen hos EU:s arbetskraft är det grundläggande att främja kvinnornas delaktighet och varaktighet på arbetsmarknaden och undanröja skillnaderna mellan kvinnor och män inom alla områden. Jämställdhetspolitiken behöver därför aktivt stöd från sammanhållningspolitiken och lagstiftningen om likabehandling behöver genomföras effektivt. I linje med prioriteringarna i färdplanen för jämställdhet kommer kommissionen att stödja medlemsstaternas åtgärder inom ett antal nyckelområden där stora framsteg fortfarande behöver uppnås.

¹⁸ Relativ genomsnittlig skillnad i bruttoersättning per timme mellan kvinnor och män.

¹⁹ Varav en stor del är kvinnor.

3.1 Avskaffa skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

Tillgång till betalt kvalitetsarbete är en garanti för kvinnors och mäns ekonomiska oberoende. Det finns emellertid fortfarande stora skillnader mellan kvinnor och män, bland annat när det gäller arbetsvillkoren (deltidsarbete, tillfälligt arbete) och inom vilka sektorer och yrken de arbetar. Skälen till dessa skillnader behöver analyseras och beaktas konkret.

- Orsakerna till segregationen på arbetsmarknaden, som bland annat beror på stereotypa val av utbildningsväg, yrkesutbildning och yrkesinriktning, bör bekämpas aktivt.
- Ansträngningarna för att avskaffa hindren mot kvinnors tillträde till beslutsfattande poster och chefsposter behöver intensifieras.
- Satsningarna på att minska skillnaderna mellan mäns och kvinnors ersättning bör fortsätta, i samarbete med samtliga berörda parter. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt den låga lönenivån inom yrken och sektorer där många kvinnor är verksamma liksom åt skälen till de minskande lönerna inom yrken och sektorer där i första hand kvinnor är verksamma.
- Vid utarbetande, genomförande och uppföljning av de olika riktlinjerna för att uppnå både flexibilitet och anställningstrygghet²⁰ bör hänsyn tas till att kvinnor och män påverkas på olika sätt och det är framför allt viktigt att aspekten ”flexibilitet” inte enbart förknippas med kvinnorna och aspekten ”säkerhet” med männen.
- Politik och åtgärder som syftar till att öka sysselsättningen för specifika målgrupper, bland annat ungdomar, äldre arbetstagare, långtidsarbetslösa, etniska minoriteter, migrerande arbetstagare eller funktionshindrade bör beakta de specifika situationer och hinder som kvinnor och män ställs inför inom respektive grupp.

3.2 Bättre balans mellan kvinnors och mäns ansvar för privat- och familjeliv

Ett stort antal krav begränsar enskilda personers fria val när det gäller att förena yrkes- och privatliv, exempelvis brist på barnomsorg, ekonomiska aspekter, sämre karriärmöjligheter, risk att förlora kompetens, svårigheter att återvända till arbetet eller påverkan från stereotypa uppfattningar. Villkoren för ledighet bör ses över på nytt så att ansvaret för privat- och familjelivet fördelas bättre mellan kvinnor och män och därmed främjar livskvalitet och barnens välbefinnande.

- Föräldraledigheten bör omfatta såväl män som kvinnor och bland annat vara individuell (inte kunna överlåtas), ekonomiskt attraktiv och delbar. Varaktigheten ska inte heller vara ett hinder för att återvända till arbetet.
- Med tanke på EU:s åldrande befolkning behöver vårdformer utvecklas som är tillgängliga och överkomliga för de personer som har behov av det. En ”ledighet för vård av anhörig” skulle kunna införas, som gör det möjligt att ta hand om åldrade föräldrar och är attraktiv för både män och kvinnor.
- Föräldraledighet för fäder bör främjas så att de blir delaktiga i ansvaret för hushållet och familjen när ett barn föds.

²⁰ Politik som syftar till att göra arbetsmarknaden mer flexibel och öka anställningstryggheten.

- Kampen mot stereotyper bör intensifieras på alla nivåer av samtliga berörda parter och bör framför allt inriktas på männen och företagen.
- Föräldralediga anställda måste få behålla sin anställningsbarhet genom särskilda åtgärder under ledigheten och vid återkomsten till arbetet. Det innefattar åtgärder för att den anställda ska kunna upprätthålla sin kompetens och ha tillgång till utbildningsmöjligheter men även ha garantier för en fortsatt karriär.
- Företagen, och särskilt de små och medelstora företagen, bör få hjälp att genomföra åtgärder för att förena yrkesliv, privatliv och familjeliv.

3.3 Sammanhållningspolitikens och landsbygdsutvecklingens stöd till jämställdhetspolitiken

År 2007 är det första året i den nya programplaneringsperioden för sammanhållningspolitiken och politiken för landsbygdsutveckling. Politikens nya inriktning ska ytterligare kunna bidra till Lissabonmålsättningarna och på så sätt främja ekonomisk tillväxt, produktivitet och skapande av sysselsättning. Fondernas potential behöver utnyttjas fullt ut som katalysator för jämställdhetspolitiken.

- Medlemsstaterna bör se till att jämställdheten främjas och att genusperspektivet ingår i varje etapp av fondernas genomförande, bland annat genom samarbete med de organisationer som ansvarar för att främja jämställdhet²¹.
- Fondernas programplaneringsdokument bör främja och omsätta ett jämställt synsätt i praktiken genom särskilda åtgärder som bidrar till jämställdheten och genom att man uppmärksamtar tar hänsyn till hur övriga projekt och fondernas förvaltning kan påverka kvinnor och män²².
- Fonderna bör bidra till att förbättra tillgången till sysselsättning, öka kvinnors delaktighet och framsteg på arbetsmarknaden och stödja genomförandet av målsättningar när det gäller barnomsorg och utveckling av andra system för omsorg samt underlätta tillgången till dessa²³. Fonderna bör också stödja kvinnors företagande, även genom tjänster till företag och tillgång till finansiering²⁴.
- Åtgärder för att sprida och utbyta goda tillämpningar samt kampanjer för större medvetenhet om jämställdhet bör främjas och dialogen mellan berörda parter förstärkas²⁵.

3.4 Effektivt genomförande av den rättsliga ramen

Gemenskapens regelverk när det gäller jämställdhet har i stor utsträckning bidragit till de senaste 50 årens framsteg och det fortsätter att utvecklas och moderniseras för att bli tydligare och effektivare. Det är ändå viktigt att lagstiftningen genomförs effektivt och inte

²¹ Artikel 11 och 16 i rådets förordning (EG) 1083/2006 och artikel 6 och 8 i rådets förordning (EG) 1698/2005.

²² Punkt 1 i gemenskapens strategiska riktlinjer.

²³ Punkt 1.3 i gemenskapens strategiska riktlinjer.

²⁴ Punkt 1.2.4 i gemenskapens strategiska riktlinjer.

²⁵ Punkt 1.3.1 i gemenskapens strategiska riktlinjer.

enbart består i att gemenskapens regelverk införlivas. De nationella aktörerna har därför till uppgift att aktivt stödja genomförandet av lagstiftningen och se till att den tillämpas fullt ut.

- Åtgärder behöver vidtas för att öka jämställdheten bland rättssystemets aktörer, exempelvis domare och advokater, så att de har nödvändig utbildning och tekniskt stöd för att hantera jämställdhetsfrågor i sin verksamhet.
- Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör aktivt stödja genomförandet av lagstiftningen om likabehandling och skapa villkor som gör det möjligt att följa den.
- De organisationer för likabehandling som planeras i direktiv 2002/73²⁶ kan spela en aktiv roll i genomförandet av lagstiftningen. De bör stödjas i sina åtgärder genom garantier om nödvändiga ekonomiska och mänskliga resurser och genom att man ser till att de förfogar över all den kompetens som anges i direktivet.

4. SLUTSATSER

På grundval av denna rapport och i linje med prioriteringarna i färdplanen och EU:s jämställdhetspakt uppmanas Europeiska rådet att enträget be medlemsstaterna att anta ovannämnda utmaning i samarbete med samtliga berörda parter. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att:

- undanröja skillnaden i ersättning mellan kvinnor och män,
- öka införlivandet av ett jämställdhetsperspektiv i sysselsättningspolitiken,
- fortsätta ansträngningarna för att göra det möjligt för män och kvinnor att förena yrkesliv, privatliv och familjeliv och stödja arbetsmarknadens parter i genomförandet av åtgärder på området,
- tillämpa ett synsätt för frågor i anslutning till demografiska förändringar som tar hänsyn till och stöder jämställdhet,
- utnyttja potentialen i sammanhållningspolitiken och politiken för landsbygdsutveckling som stöd för att främja jämställdhet via program som medfinansieras av strukturfonderna,
- snabbt införliva direktiv 2006/54/EG om likabehandling av kvinnor och män (omarbetning) och 2004/113/EG om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

²⁶ Artikel 8a i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002.

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.

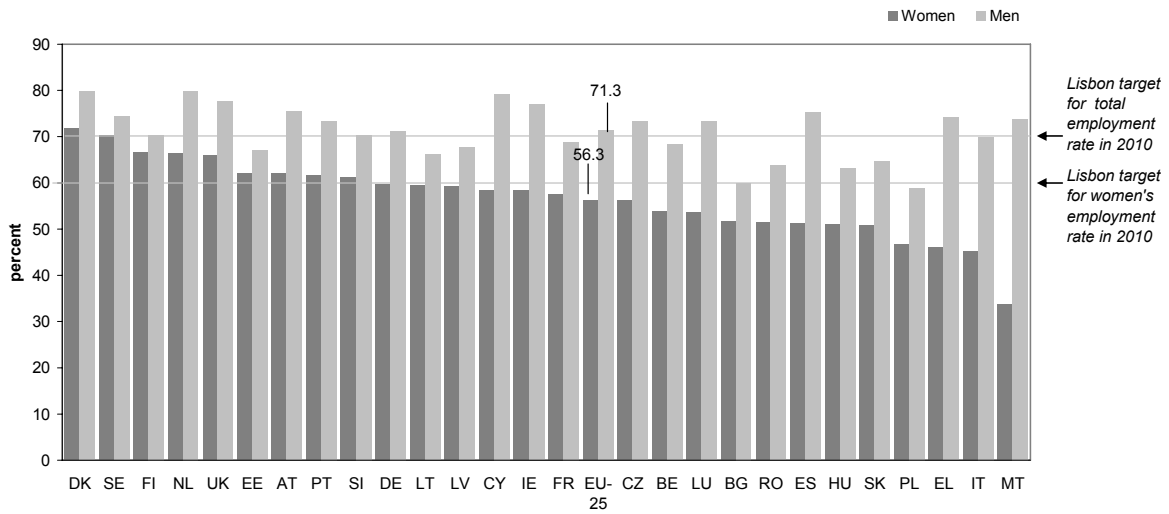
At risk of poverty rate for older people

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

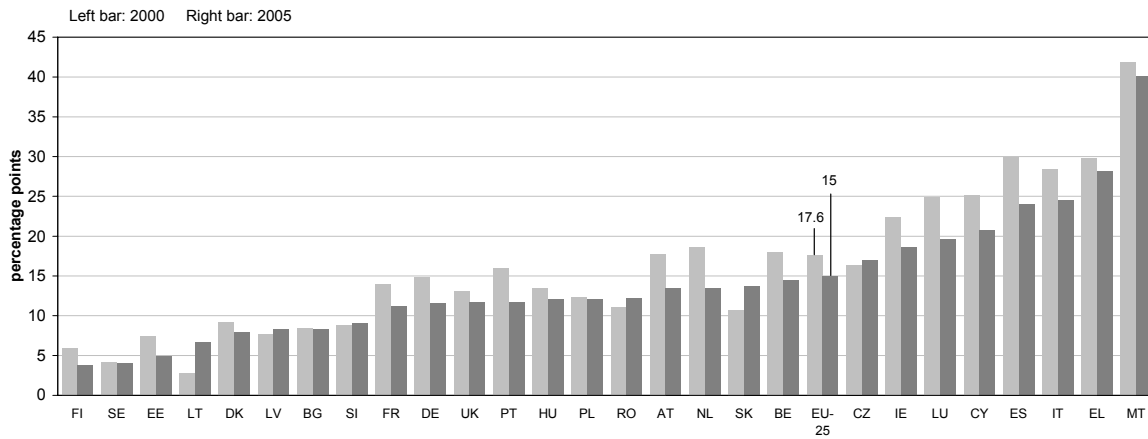
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

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



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

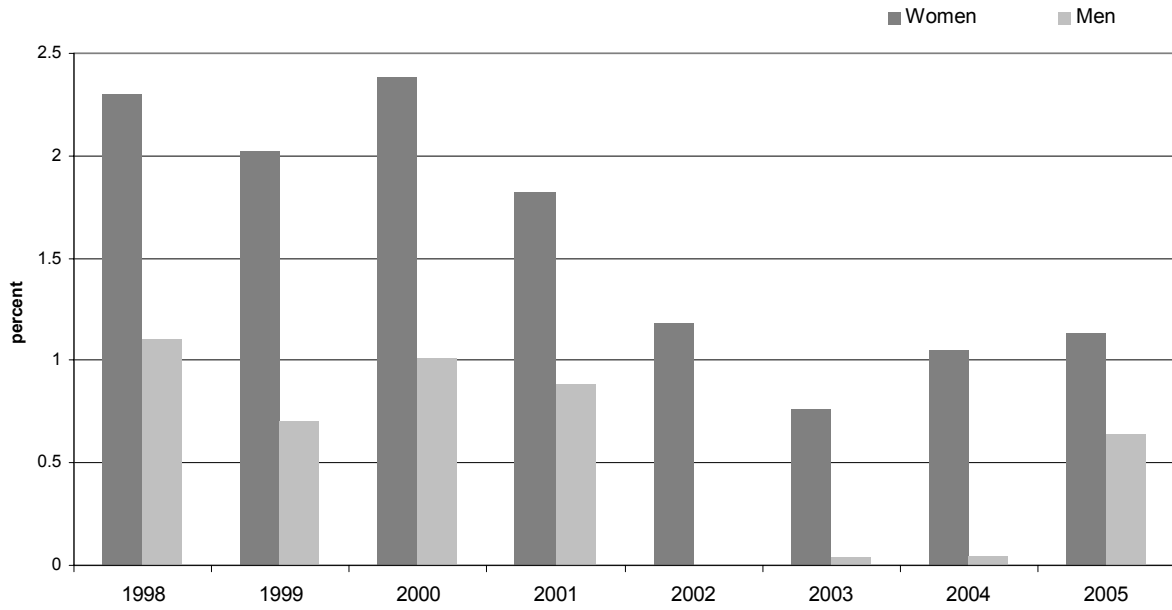
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

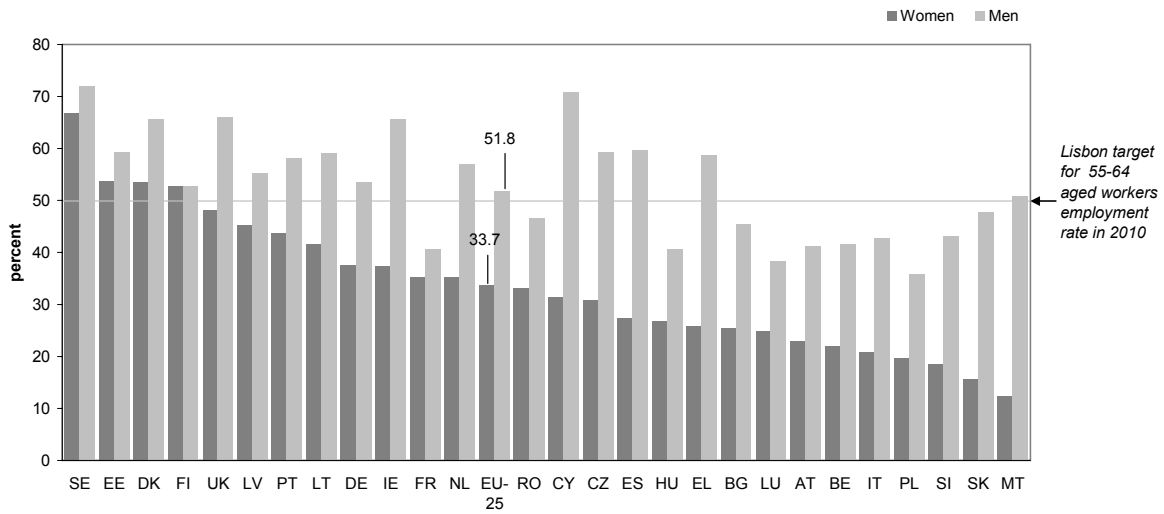
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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

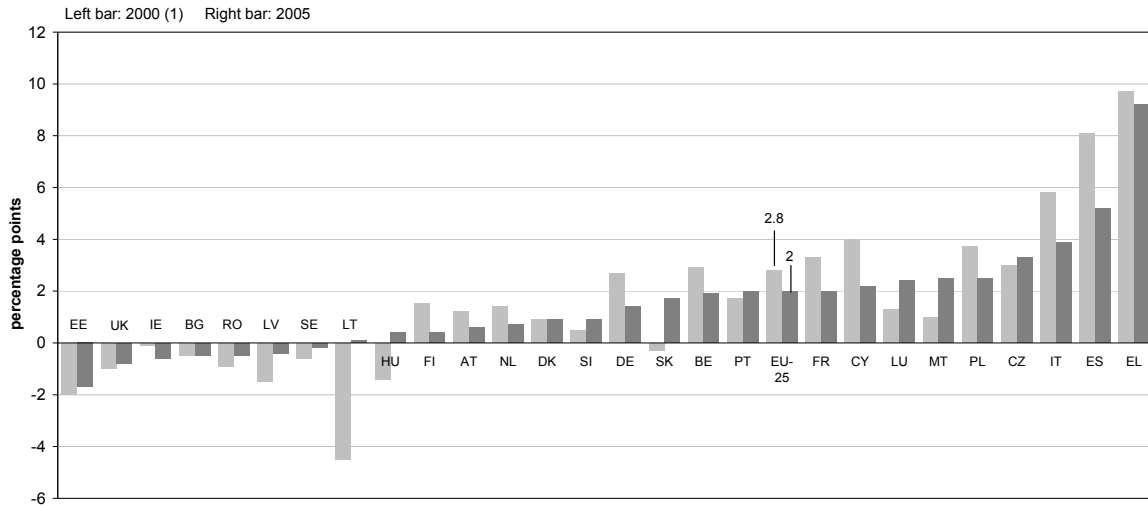


Lisbon target for 55-64 aged workers employment rate in 2010

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

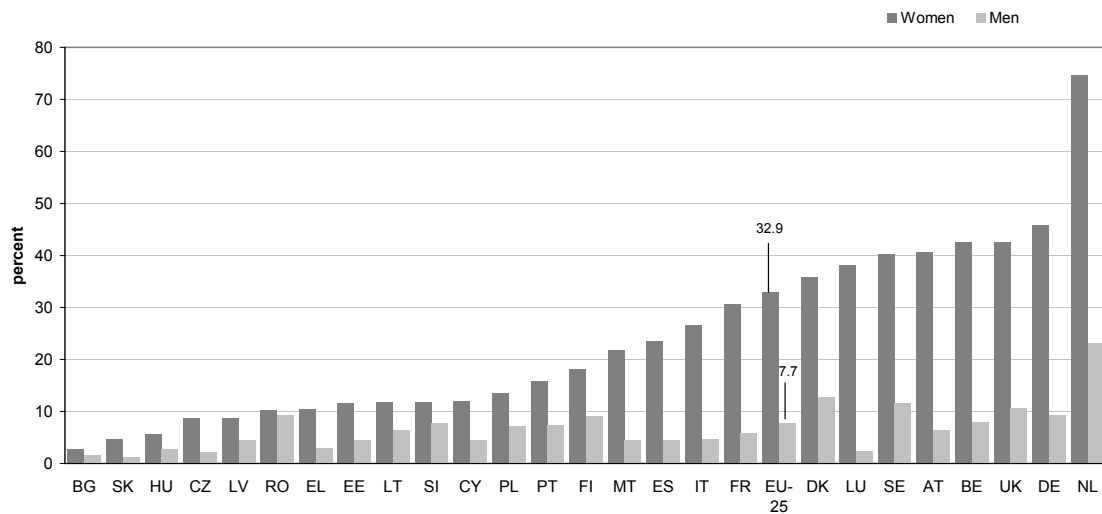
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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: provisional value

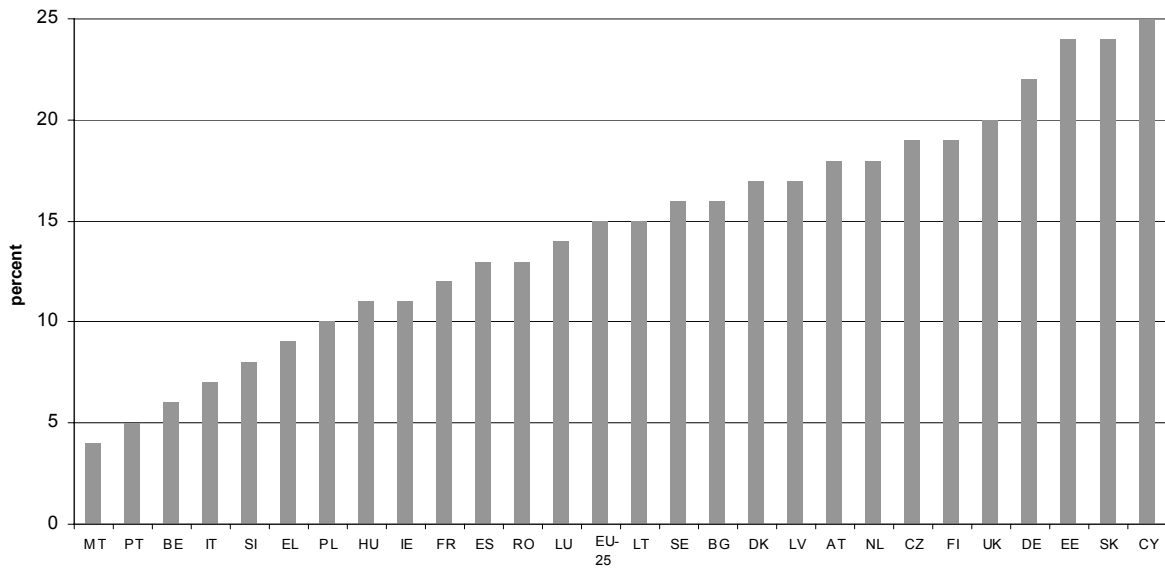
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results
IE: no data

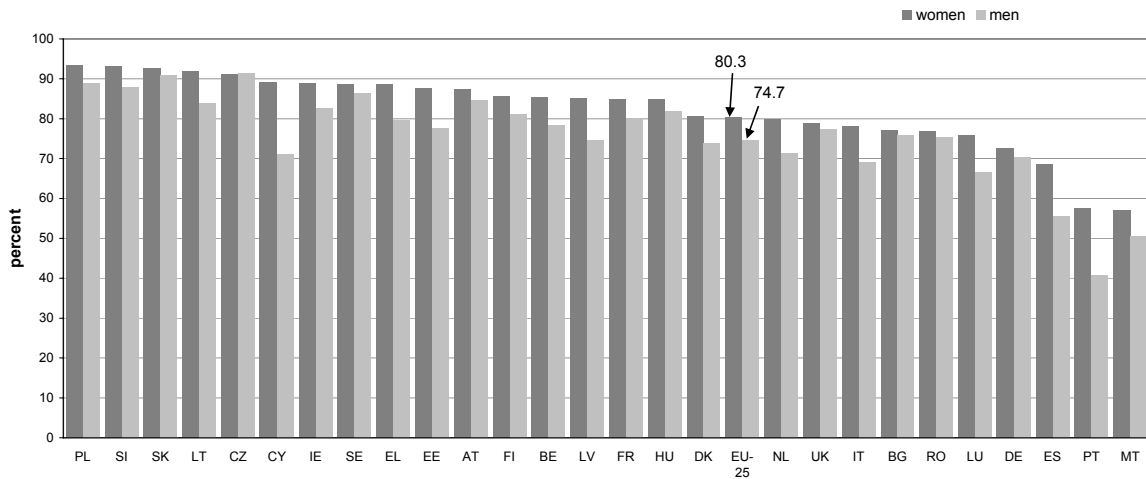
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

(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

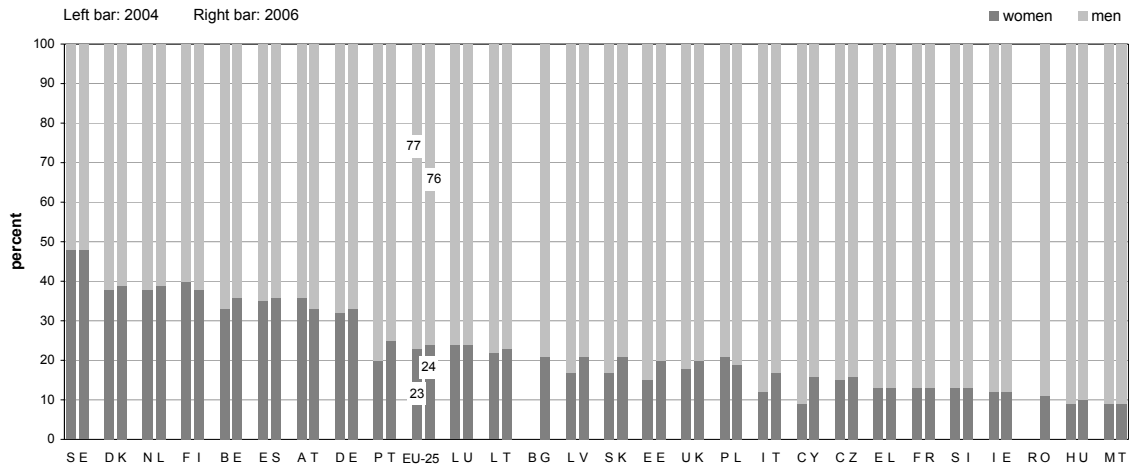


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

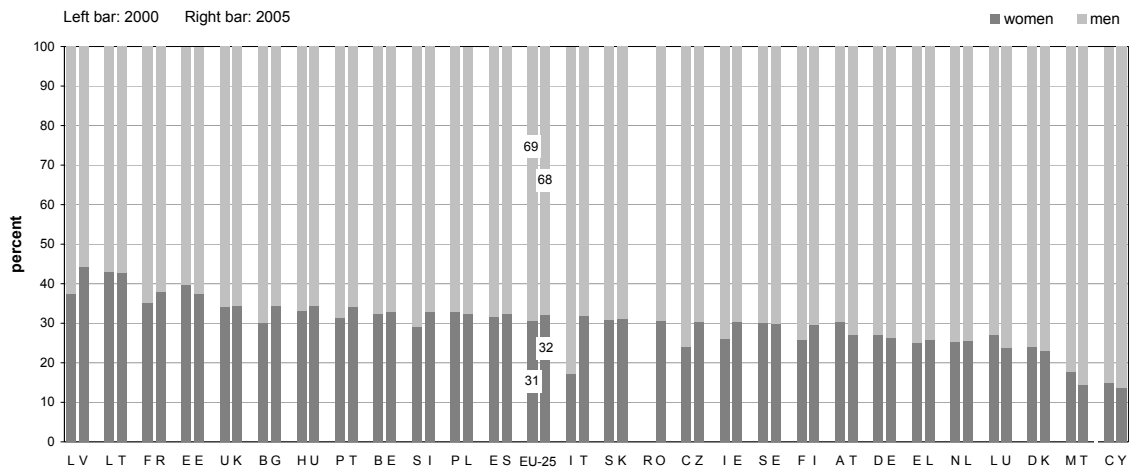
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



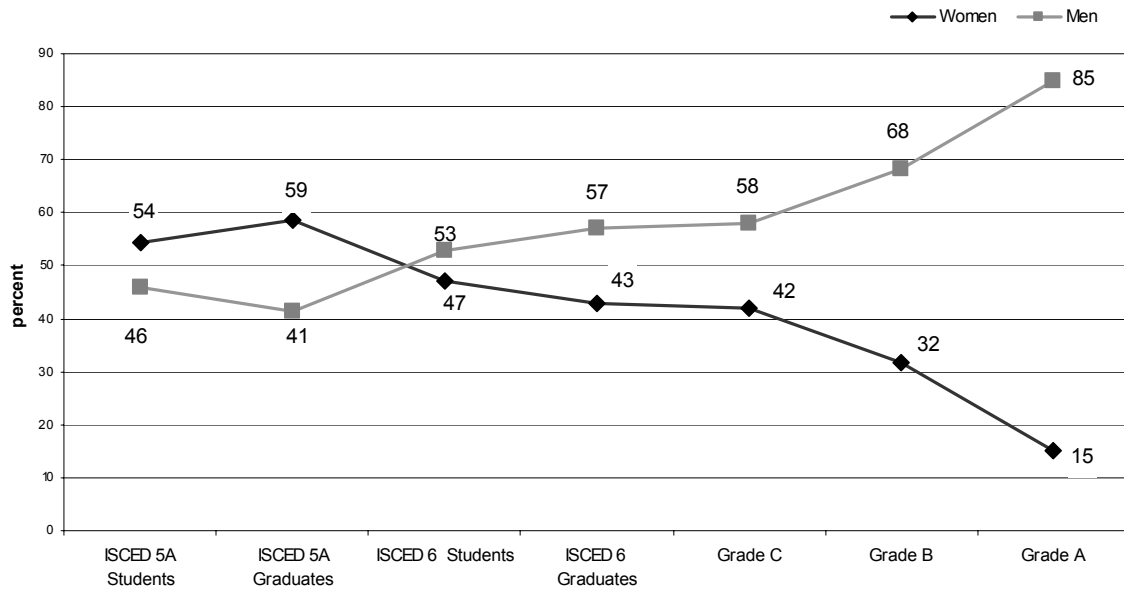
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



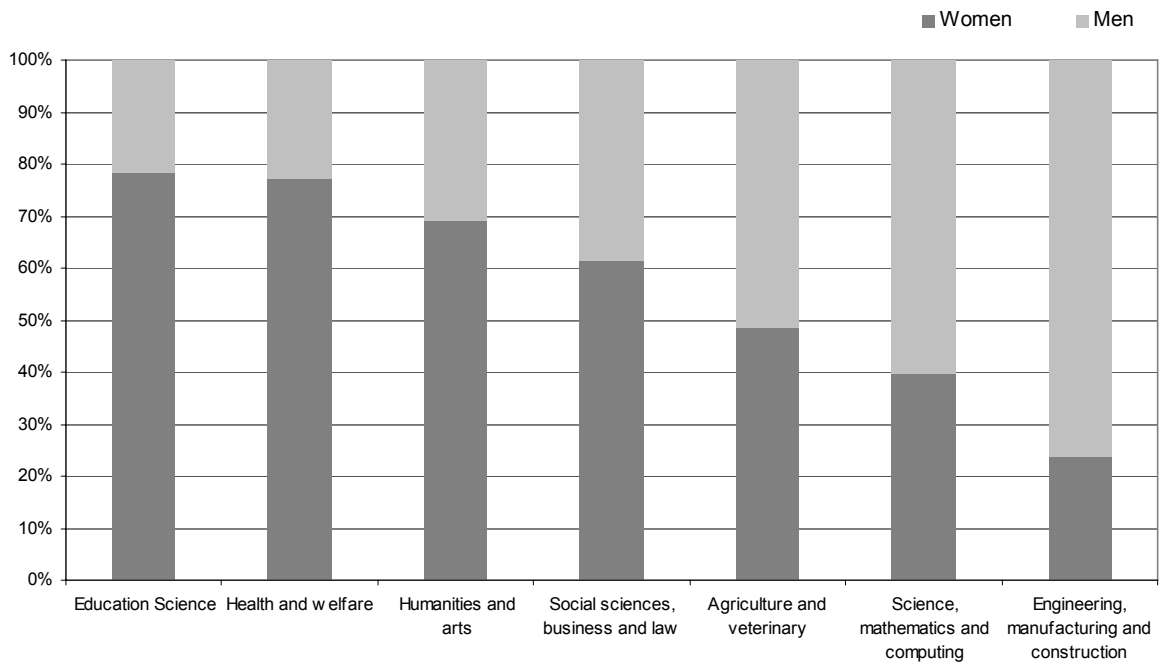
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



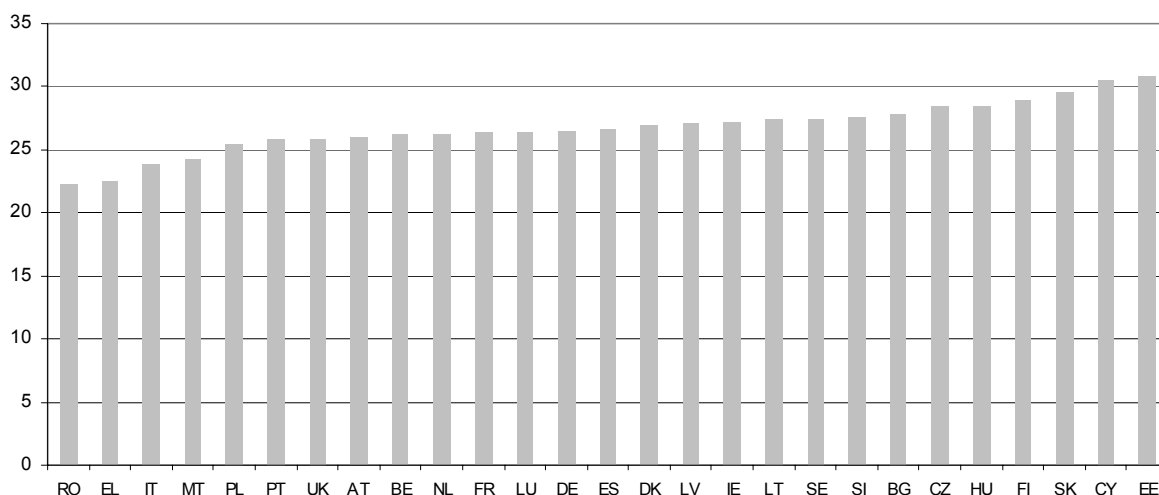
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary 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



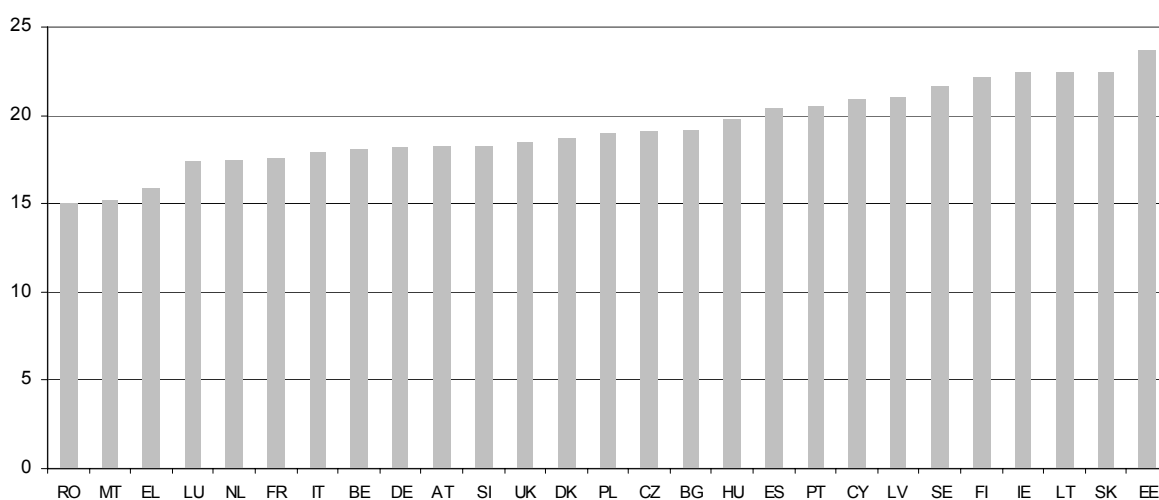
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



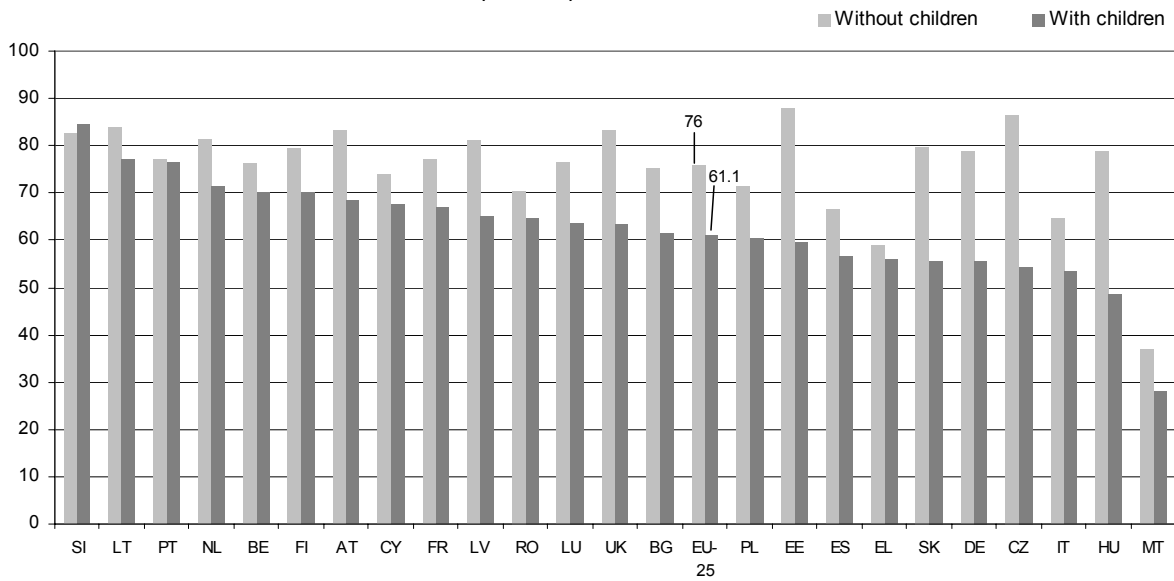
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



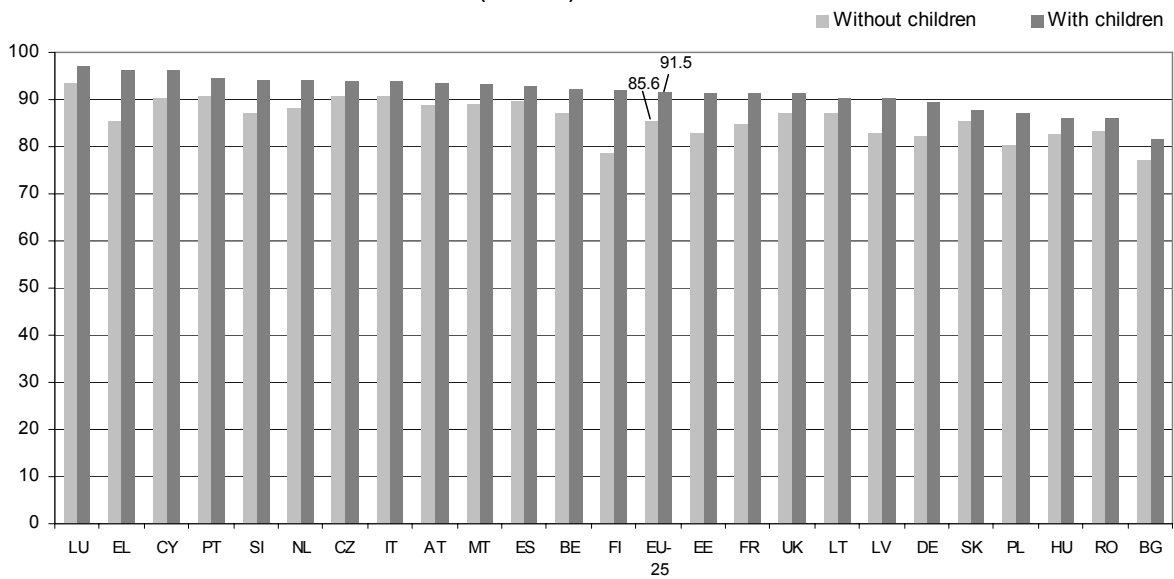
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



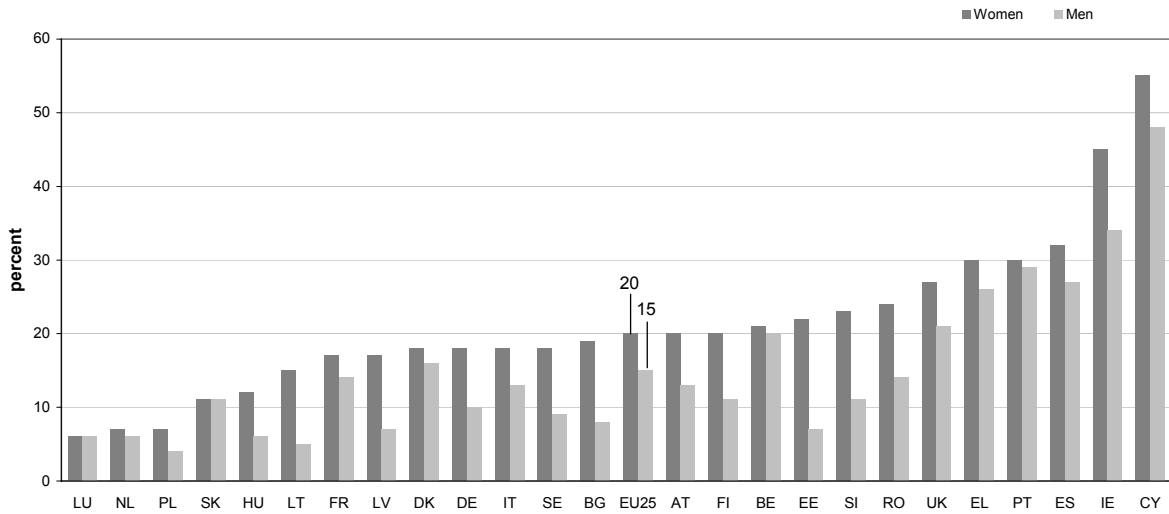
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

**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.

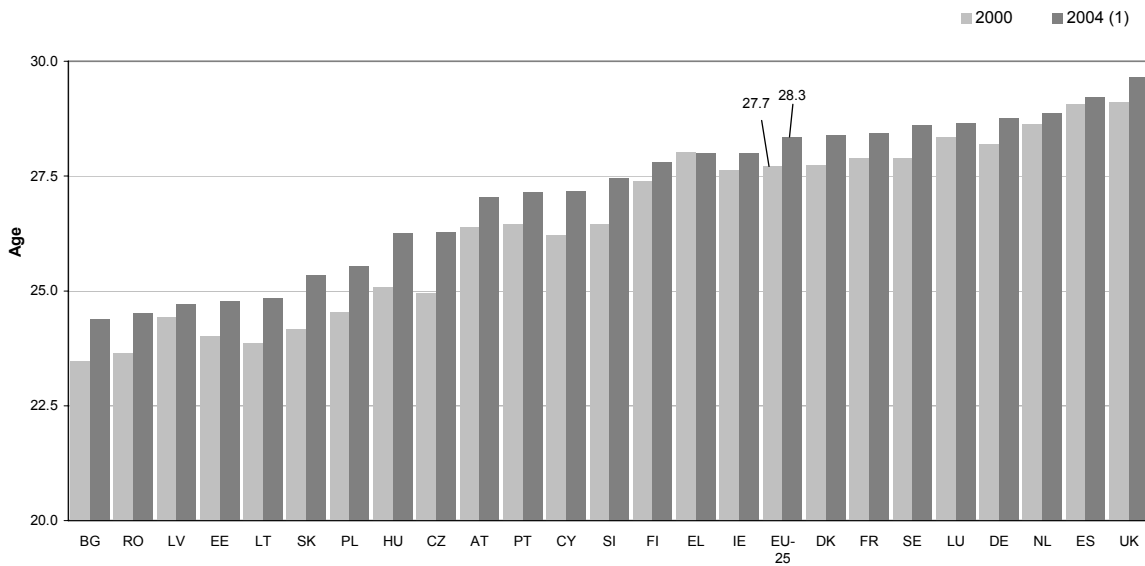
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



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.