



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 7.2.2007
COM(2007)49 final

**INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y
AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

sobre la igualdad entre hombres y mujeres – 2007

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Principales avances	3
2.1	Políticas y legislación.....	3
2.2	Diferencias entre hombres y mujeres.....	5
3.	Retos y orientaciones estratégicas.....	7
3.1	Eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral.....	7
3.2	Favorecer un mayor equilibrio entre los hombres y las mujeres en el reparto de las responsabilidades privadas y familiares.....	8
3.3	Garantizar el apoyo total de las políticas de cohesión y de desarrollo rural a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres	8
3.4	Garantizar una aplicación efectiva del marco legislativo	9
4.	Conclusiones	10
	ANNEX.....	11

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo Europeo de primavera de marzo de 2003 invitó a la Comisión a que le informe anualmente sobre los progresos realizados en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y sobre las orientaciones destinadas a incluir la perspectiva de género en las distintas políticas. El presente informe es el cuarto que responde a esta solicitud.

La igualdad entre hombres y mujeres en la UE habrá vivido dos acontecimientos importantes en 2006: la adopción por parte de la Comisión de un Plan de Trabajo para la Igualdad para el período 2006-2010 y la adopción por el Consejo Europeo del Pacto por la Igualdad de Género. Estas dos iniciativas clave demuestran el compromiso activo de la UE por lograr el objetivo de alcanzar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

Ampliada a veintisiete Estados miembros, la UE se dispone a celebrar el cincuenta aniversario de la política de igualdad entre hombres y mujeres, así como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. Además, la política de igualdad se perfila como el hilo conductor de dos ámbitos especialmente preocupantes: el del crecimiento y el empleo, y el de los cambios demográficos. Necesitará el total apoyo de la Política de Cohesión, cuyo nuevo período de programación comenzará en 2007.

2. PRINCIPALES AVANCES

2.1 Políticas y legislación

Mediante la adopción de un **Plan de Trabajo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres**¹, el 1 de marzo de 2006, la Comisión definió sus prioridades y su marco de acción para la promoción de la igualdad hasta 2010, prosiguiendo así la misión de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y de garantizar que todas sus políticas contribuyan a este objetivo. El Plan de Trabajo representa el compromiso de la Comisión por continuar e intensificar su acción en este ámbito. Anualmente se elaborará un informe detallado de seguimiento.

Durante el Consejo Europeo de 23 y 24 de marzo de 2006, los Estados miembros aprobaron un **Pacto Europeo por la Igualdad de Género**². El Pacto demuestra la voluntad de los Estados miembros de comprometerse decididamente en la aplicación de las políticas destinadas a promover el empleo de las mujeres y a garantizar un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, a fin de responder a los retos demográficos. En este sentido, resulta fundamental mejorar los servicios de cuidado de niños a fin de alcanzar los objetivos de Barcelona³.

El envejecimiento de la población, ligado al descenso de la natalidad, plantea desafíos considerables para nuestras sociedades, lo cual se pone de relieve en la **Comunicación sobre el futuro demográfico** de Europa⁴, adoptada por la Comisión el 12 de octubre de 2006. Es evidente que las políticas de igualdad entre hombres y mujeres contribuirán de forma

¹ COM(2006) 92 final.

² Conclusiones de la Presidencia, 7775/1/06/ REV 1.

³ Que para 2010 se presten servicios de guardería al 33 % de los niños menores de 3 años y al 90 % de los niños de edad comprendida entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria.

⁴ COM(2006) 571 final.

significativa a responder a estos desafíos. Por un lado, estimularán el empleo de las mujeres, compensando así la esperada disminución de la población activa; y, por otro, apoyarán las decisiones individuales de los hombres y las mujeres, incluida la de tener el número de hijos que quieran.

Al mismo tiempo, la Comisión lanzó una **consulta formal de los interlocutores sociales**⁵ sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de conciliación de la vida profesional, privada y familiar, incluida la promoción de modalidades de trabajo flexible, la mejora de los servicios de guardería y de asistencia y la revisión eventual de las disposiciones vigentes para la baja por maternidad y el permiso parental⁶.

El marco legislativo de la igualdad entre hombres y mujeres ha mejorado considerablemente con la adopción en junio de 2006 de una directiva⁷ que simplifica y moderniza la legislación comunitaria vigente sobre **igualdad de trato** entre hombres y mujeres en asuntos de empleo. La mayor transparencia del derecho debería favorecer una mejor aplicación, contribuyendo así al objetivo de «Legislar mejor». Los Estados miembros deberán garantizar la transposición de la Directiva en su legislación nacional a más tardar en agosto de 2008. Por lo que respecta a la transposición de la Directiva de 2002 sobre igualdad de trato⁸, se han iniciado procedimientos por incumplimiento en contra de nueve Estados miembros, de los cuales cuatro estaban todavía abiertos a finales de 2006.

El Reglamento por el que se creó un **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** fue adoptado en diciembre de 2006⁹. El Instituto debe prestar un apoyo técnico importante al desarrollo de políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

En el año 2006 se adoptaron la nueva reglamentación de los **Fondos Estructurales**¹⁰ y las Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión¹¹ para el período 2007-2013, que prevén tanto acciones específicas como la inclusión de una perspectiva de igualdad en todas las acciones que se lleven a cabo¹². Fundamentalmente, serán los Estados miembros los que deberán aplicarlas mediante los marcos estratégicos nacionales de referencia y los programas operativos. El Reglamento del Fondo Europeo de Desarrollo Rural incluye también el principio de igualdad entre hombres y mujeres¹³ en la política de apoyo al desarrollo rural. Por otro lado, el programa comunitario Progress¹⁴ cuenta con una sección dedicada a la igualdad entre hombres y mujeres, que apoyará la puesta en marcha de la política comunitaria de igualdad de género en el ámbito del trabajo y de la solidaridad social.

La pobreza afecta frecuentemente a las mujeres, especialmente de edad avanzada o de familias monoparentales. Asimismo, los sistemas sanitarios y de protección social no son siempre toman en consideración las distintas necesidades de hombres y mujeres. Por ello, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres figura entre los objetivos generales del nuevo marco para el proceso de **protección social e inclusión social** adoptado por el Consejo

⁵ SEC(2006) 1245.

⁶ Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE.

⁷ Directiva 2006/54/CE.

⁸ Directiva 2002/73/CE.

⁹ Reglamento (CE) n° 1992/2006.

¹⁰ En particular los Reglamentos (CE) n° 1081/2006 y (CE) n° 1083/2006.

¹¹ Decisión 2006/702/CE del Consejo.

¹² Artículo 16 del Reglamento (CE) n° 1083/2006.

¹³ Artículo 8 del Reglamento (CE) n° 1698/2005.

¹⁴ Decisión n° 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 2006.

Europeo en marzo de 2006¹⁵. Su aplicación debería contribuir a realizar políticas destinadas a reducir las diferencias entre hombres y mujeres en estas áreas.

En materia de **violencia y trata de seres humanos**, la Comisión presentó, en una Comunicación de agosto de 2006, un plan de acción para evaluar la delincuencia y la justicia penal¹⁶, incluida la trata de seres humanos, la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Permitirá mejorar en gran medida el conocimiento de estas plagas, cuyas principales víctimas son las mujeres.

La igualdad entre hombres y mujeres también está reconocida como un factor de desarrollo económico en el marco de las relaciones exteriores de la UE. Para principios de 2007, la Comisión prepara una comunicación sobre la inclusión de la igualdad de sexos en la **cooperación al desarrollo**. Por otro lado, en noviembre de 2006, se adoptó un Plan de Acción Quinquenal para fortalecer el papel de la mujer en las sociedades de los países mediterráneos dentro del marco de asociación **Euromed**. Este Plan constituye el marco en el cual la UE y los países mediterráneos van a colaborar en favor del fortalecimiento del papel de la mujer en el ámbito social, político, económico y cultural.

2.2 Diferencias entre hombres y mujeres

El empleo de las mujeres ha progresado considerablemente a lo largo de los últimos años, incluso entre las trabajadoras de edad avanzada. No obstante, esto no debe ocultar la situación claramente desfavorable de las mujeres en el mercado laboral en relación con los hombres. Las diferencias siguen siendo importantes, y nunca en favor de las mujeres. Las diferencias en las modalidades de trabajo y la segregación del mercado laboral persisten, lo cual se refleja en una diferencia salarial importante y estable.

El motor del crecimiento del empleo en Europa sigue siendo la mano de obra femenina. Desde el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa en el año 2000, seis de los ocho millones de puestos de trabajo creados en la UE han sido ocupados por mujeres. En 2005, la **tasa de empleo de las mujeres** vivía su duodécimo año consecutivo al alza y se situó en el 56,3 %, es decir, 2,7 puntos más que el nivel del año 2000, frente a un crecimiento de 0,1 puntos de la tasa de empleo de los hombres. La continuación de esta tendencia positiva¹⁷ permitiría alcanzar el objetivo de Lisboa de llegar a una tasa de empleo femenino del 60 % en 2010. Asimismo, la **tasa de empleo de las mujeres mayores de 55 años** ha aumentado netamente más rápido que la de los hombres y alcanza el 33,7 %, es decir, cerca de 7 puntos más que en el año 2000.

Por consiguiente, la diferencia en cuanto a la tasa de empleo entre los hombres y las mujeres ha bajado a 15,0 puntos en 2005, lo cual representa una disminución de 2,6 puntos en cinco años. Hay que subrayar que la diferencia varía considerablemente dependiendo de la edad, ya que sólo es de 5,9 puntos entre los jóvenes (15-24 años), de 16,7 puntos para los trabajadores de entre 25 y 54 años, y, por último, de 18,1 puntos para los mayores de 55 años. La evolución positiva del empleo de las mujeres se refleja igualmente en la disminución

¹⁵ En base al documento 6801/06 del Consejo de 27.2.2006.

¹⁶ COM(2006) 437 final.

¹⁷ Las previsiones de la Comisión Europea indican que la tasa de empleo femenino continuará creciendo hasta alcanzar el 65 % en 2025 y después se estabilizará en este nivel. Véase http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

proporcionalmente más rápida de su **tasa de desempleo**, cuya diferencia con los hombres pasó de 2,8 en 2000 a 2,0 en 2005.

A pesar de esta evolución positiva, las mayores dificultades que tienen las mujeres para **conciliar la vida profesional y la vida privada**, así como el desequilibrio del reparto de las tareas domésticas y familiares, siguen siendo importantes. Llama la atención comprobar que la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años se reduce 15 puntos cuando tienen un niño, mientras que la de los hombres aumenta 6 puntos. Además, las crecientes peticiones de flexibilidad de los trabajadores afectan en gran medida a las mujeres. Casi un tercio de las mujeres trabajan a tiempo parcial (32,9 % en 2006), frente a tan sólo el 7,7 % de los hombres; el 14,8 % de las asalariadas por cuenta ajena tienen un contrato de duración determinada, lo cual representa un punto más que en el caso de los hombres. El recurso a las modalidades de trabajo flexible puede reflejar preferencias personales, pero la marcada diferencia entre hombres y mujeres subraya el desequilibrio existente en la utilización del tiempo.

Por otro lado, el mercado laboral sigue estando ampliamente compartimentado. La evolución de los **índices de segregación** ocupacional y sectorial por sexo no muestra ningún signo de baja significativa. Parece, pues, que el aumento del empleo de las mujeres se realiza fundamentalmente en los sectores de actividad y en las profesiones que ya son, mayoritariamente, femeninos. Casi cuatro de cada diez trabajadoras se encuentran en la administración pública, la educación, la sanidad o los servicios sociales, mientras que la mitad de las mujeres trabajan en la administración, como vendedoras o en puestos que requieren poca o ninguna cualificación.

Además, existe un desequilibrio persistente entre hombres y mujeres en la ocupación de **puestos de toma de decisiones**, tanto políticos como económicos. Menos del tercio de los directivos son mujeres y los consejos de administración de las cincuenta empresas europeas más importantes que cotizan en bolsa sólo disponían de una mujer por cada diez hombres en 2005. En los parlamentos nacionales, la proporción media de las mujeres sólo es del 24 %. El porcentaje asciende al 33 % en el Parlamento Europeo.

Encontramos la segregación en la **educación**. Si bien en la actualidad la mayoría de los nuevos diplomados de la enseñanza superior son mujeres (59 %), los ámbitos de estudios siguen presentando fuertes estereotipos. La enseñanza, las humanidades y las ciencias del arte y de la salud concentran a casi la mitad de las diplomadas, y menos de una cuarta parte de los diplomados. Por el contrario, de cada diez diplomadas, sólo una lo es en estudios técnicos, cifra que aumenta a cuatro de cada diez en el caso de los hombres.

Una de las consecuencias de estas diferencias y desigualdades que padecen las mujeres en el mercado laboral se refleja en la persistencia de la **diferencia salarial** entre los hombres y las mujeres. Por término medio, las mujeres ganan un 15 % menos por hora trabajada¹⁸ que los hombres.

En materia **social**, las mujeres tienen un mayor riesgo de exclusión y pobreza, sobre todo las de edad avanzada y las de familias monoparentales. El riesgo de pobreza de las mujeres mayores de 65 años es del 20 %, es decir, 5 puntos por encima de los hombres, mientras que el de las familias monoparentales¹⁹ es del 34 %. Por otro lado, la tasa de desempleo de larga

¹⁸ Diferencia relativa del salario medio bruto por hora entre hombres y mujeres.

¹⁹ La gran mayoría son mujeres.

duración afecta al 4,5 % de las mujeres, lo cual representa 1 punto más que en el caso de los hombres. Asimismo, las mujeres constituyen la mayoría de las personas inactivas y, por tanto, son especialmente vulnerables frente al riesgo de pobreza.

3. RETOS Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

El Consejo Europeo de primavera de 2006 subrayó que las políticas de igualdad entre hombres y mujeres son instrumentos esenciales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. La Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo reconoce también la contribución de la igualdad entre hombres y mujeres a la realización de los objetivos de Lisboa. A fin de explotar al máximo el potencial de productividad de la mano de obra europea, es fundamental promover la participación y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Para responder a estos retos, las políticas de igualdad necesitarán el apoyo activo de la política de cohesión y una aplicación efectiva de la legislación de igualdad de trato. La Comisión respaldará la acción de los Estados miembros en varios ámbitos clave donde quedan por realizar avances importantes, de acuerdo con las prioridades puestas de relieve en el Plan de Trabajo para la Igualdad.

3.1 Eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral

El acceso a un empleo remunerado y de calidad es la garantía de la independencia económica de las mujeres y de los hombres. Sin embargo, sigue habiendo diferencias muy importantes entre los hombres y las mujeres, sobre todo en lo que concierne a las modalidades de trabajo (a tiempo parcial, contratos temporales) o a los sectores en los que trabajan y las profesiones que ejercen. Es indispensable analizar y hacer frente de forma concreta a los elementos que originan las diferencias.

- Deberían combatirse de forma activa las causas de la segregación del mercado laboral, cuyos orígenes se detectan especialmente en la elección estereotipada de los estudios, de la formación y de la orientación profesional.
- Es necesario intensificar los esfuerzos destinados a eliminar las trabas que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y de gestión.
- Se deberían seguir realizando los esfuerzos por reducir la diferencia de remuneración entre las mujeres y los hombres en colaboración con todas las partes interesadas. Debería prestarse especial atención al bajo nivel de salarios en las profesiones y sectores en los que predominan las mujeres, así como a las razones que conducen a una disminución de los salarios en los sectores y las profesiones donde se instaura su predominio.
- En la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las políticas de flexiguridad²⁰ se deberían tener en cuenta las diferentes repercusiones en los hombres y las mujeres, y evitar dar especial importancia al aspecto de la «flexibilidad» en el caso de las mujeres y al de la «seguridad» para los hombres.

²⁰ Políticas destinadas a la vez a flexibilizar el mercado laboral y a fortalecer la seguridad del empleo.

- Las políticas y medidas para aumentar el empleo de grupos particulares —jóvenes, trabajadores de edad avanzada, desempleados de larga duración, minorías étnicas, trabajadores migrantes o personas con discapacidad— deberían tomar en consideración las situaciones y los obstáculos específicos de los hombres y las mujeres de cada uno de estos grupos.

3.2 Favorecer un mayor equilibrio entre los hombres y las mujeres en el reparto de las responsabilidades privadas y familiares

Existen numerosas restricciones que limitan la libre elección de las personas de conciliar la vida profesional y la vida privada, como, por ejemplo, la falta de servicios de guardería, los aspectos financieros, las repercusiones para la carrera profesional, el riesgo de perder las competencias, las dificultades para volver al empleo o la presión de los estereotipos. Se deberían revisar las modalidades de permiso a fin de ayudar a mejorar el reparto de responsabilidades privadas y familiares entre hombres y mujeres, y favorecer así la calidad de vida y el bienestar de los niños.

- Es conveniente garantizar que los permisos parentales se concedan tanto a los hombres como a las mujeres y, sobre todo, que sean individuales (no transferibles), atractivos desde el punto de vista económico, fraccionables y que su duración no represente un inconveniente para volver al trabajo.
- Teniendo en cuenta el envejecimiento de la población de la UE, es fundamental seguir desarrollando servicios de asistencia accesibles y asequibles para las personas dependientes. También se podría considerar la posibilidad de crear «permisos filiales», destinados a cuidar a los parientes de más edad, que sean atractivos tanto para los hombres como para las mujeres.
- Es conveniente promover los permisos de paternidad que permitan implicar a los padres en las responsabilidades domésticas y familiares desde el nacimiento del niño.
- La lucha contra los estereotipos debería intensificarse a todos los niveles por todas las partes interesadas y debería centrarse, sobre todo, en los hombres y en las empresas.
- Es importante preservar la empleabilidad de los trabajadores en permiso parental mediante medidas de acompañamiento durante el permiso y en la vuelta al trabajo. Esto incluye medidas que garanticen el mantenimiento de las competencias del trabajador y su acceso a las posibilidades de formación, así como la garantía de proseguir su carrera profesional.
- Las empresas, en particular las PYME, deberían estar acompañadas en el establecimiento de medidas de conciliación de la vida profesional, privada y familiar.

3.3 Garantizar el apoyo total de las políticas de cohesión y de desarrollo rural a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres

2007 es el primer año del nuevo período de programación de la política de cohesión y de desarrollo rural. Las políticas han sido reorientadas para contribuir en mayor medida a los objetivos establecidos en Lisboa y promover así el crecimiento económico, la productividad y la creación de empleo. Es necesario explotar al máximo el potencial de los Fondos como catalizador de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

- Los Estados miembros deberían garantizar la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como la inclusión de la perspectiva de género, en cada fase de la aplicación de los Fondos, sobre todo estableciendo asociaciones con los organismos encargados de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres²¹;
- los documentos de programación de los Fondos deberían promover y poner en práctica el enfoque dual de la política de igualdad mediante medidas específicas destinadas a promover la igualdad y tomando en cuenta detenidamente la forma en la que los otros proyectos y la gestión de los Fondos pueden afectar a los hombres y a las mujeres²²;
- los Fondos deberían contribuir a mejorar el acceso al empleo, acrecentar la participación y la progresión de las mujeres en el trabajo, así como apoyar la realización de los objetivos relativos a las estructuras de cuidado de niños y al desarrollo de otras estructuras de asistencia, facilitando a la vez el acceso²³. Los Fondos también deberían apoyar el espíritu empresarial femenino, incluso mediante los servicios a las empresas y el acceso a la financiación²⁴;
- se deberían promover acciones de difusión y de intercambio de buenas prácticas y de campañas de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y convendría intensificar el diálogo entre las partes interesadas²⁵.

3.4 Garantizar una aplicación efectiva del marco legislativo

El acervo comunitario en materia de igualdad entre hombres y mujeres ha contribuido en gran medida a los avances realizados desde hace cincuenta años, y sigue evolucionando y modernizándose a fin de ser más claro y eficaz. No obstante, es importante garantizar una aplicación efectiva de la legislación que vaya más allá de la mera transposición del acervo. Es responsabilidad de los agentes nacionales apoyar activamente el establecimiento de esta legislación a fin de garantizar una aplicación total del Derecho.

- Es importante tomar medidas para fortalecer las capacidades de los agentes del sistema judicial en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en particular jueces y abogados, a fin de que dispongan de la formación y de la asistencia técnica necesarias para tratar cuestiones de igualdad de género en sus actividades.
- Los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían apoyar de forma activa la aplicación efectiva de la legislación de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres y crear las condiciones que permitan su cumplimiento.
- Los organismos de promoción de la igualdad previstos en la Directiva 2002/73²⁶ pueden desempeñar un papel activo en la aplicación de la legislación. Se les debería apoyar en su

²¹ Artículos 11 y 16 del Reglamento (CE) n° 1083/2006 del Consejo y artículos 6 y 8 del Reglamento (CE) n° 1698/2005 del Consejo.

²² Punto 1 de las Directrices Estratégicas Comunitarias.

²³ Punto 1.3.1 de las Directrices Estratégicas Comunitarias.

²⁴ Punto 1.2.4 de las Directrices Estratégicas Comunitarias.

²⁵ Punto 1.3.1 de las Directrices Estratégicas Comunitarias.

²⁶ Artículo 8a de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

acción garantizando los recursos financieros y humanos necesarios y velando por que dispongan de todas las competencias mencionadas en la Directiva.

4. CONCLUSIONES

En base al presente informe y de acuerdo con las prioridades puestas de relieve en el Plan de Trabajo y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, se invita al Consejo a instar a los Estados miembros a hacer frente a los retos descritos anteriormente, en colaboración con todas las partes interesadas. Se tratará de prestar una atención particular a fin de:

- hacer todo lo posible para eliminar la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres;
- reforzar la inclusión de una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres en la aplicación de las políticas de empleo;
- continuar los esfuerzos destinados a permitir a los hombres y a las mujeres conciliar la vida profesional, privada y familiar, y apoyar a los interlocutores sociales en el establecimiento de medidas al respecto;
- adoptar un enfoque de las cuestiones relacionadas con los cambios demográficos que tenga en cuenta y que apoye la igualdad entre los hombres y las mujeres;
- aprovechar al máximo el potencial que ofrece la política de cohesión y de desarrollo rural en favor de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres mediante programas cofinanciados por los Fondos Estructurales;
- transponer rápidamente la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres (refundición) y la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

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.

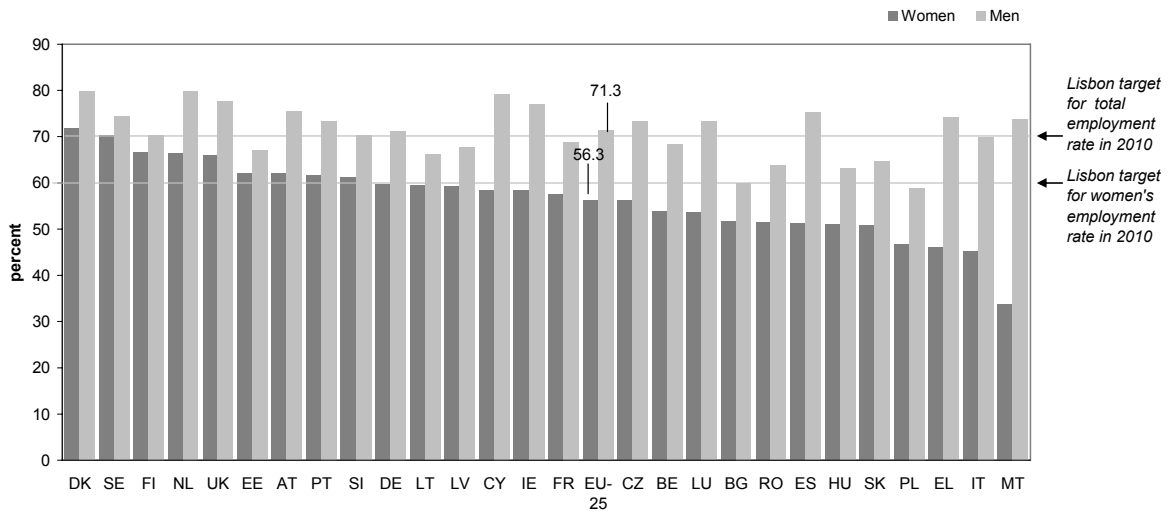
At risk of poverty rate for older people

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

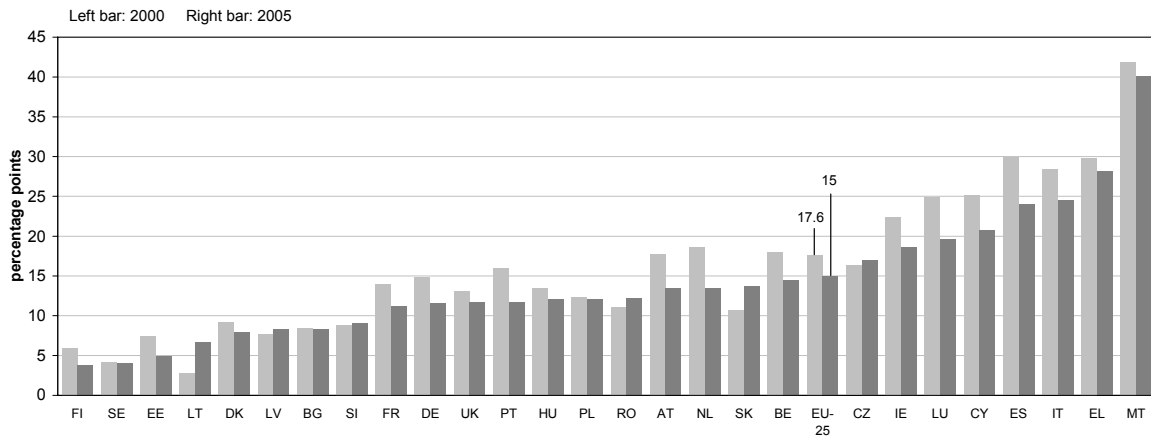
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

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



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

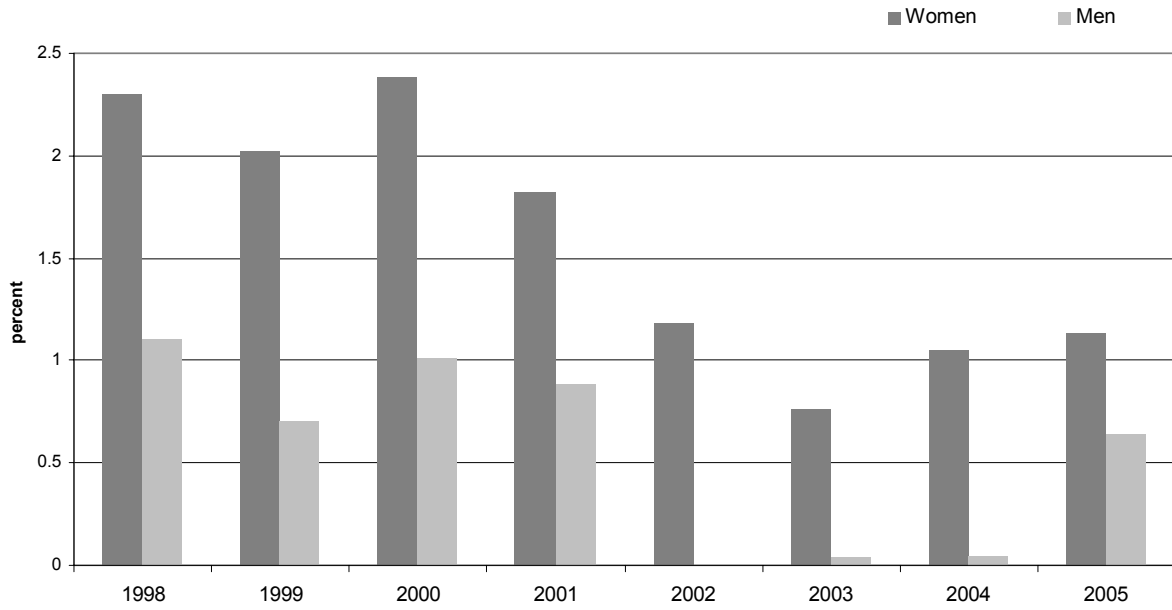
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

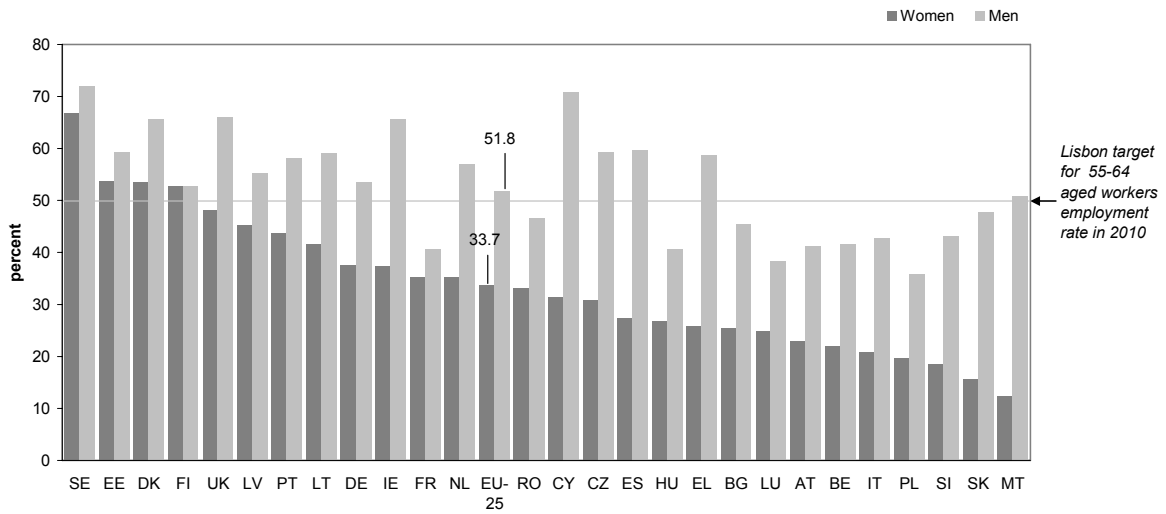
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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

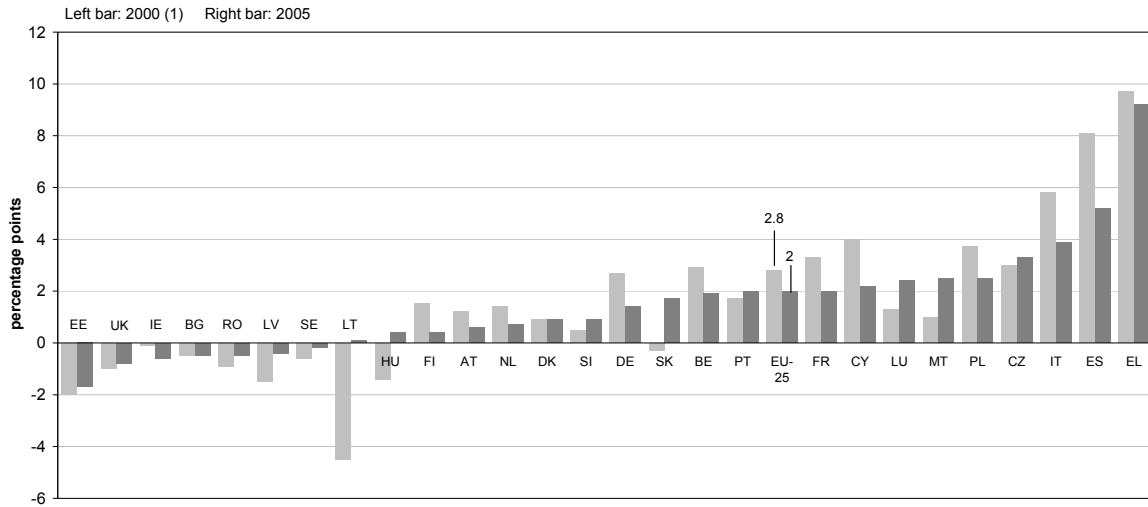


Lisbon target for 55-64 aged workers employment rate in 2010

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

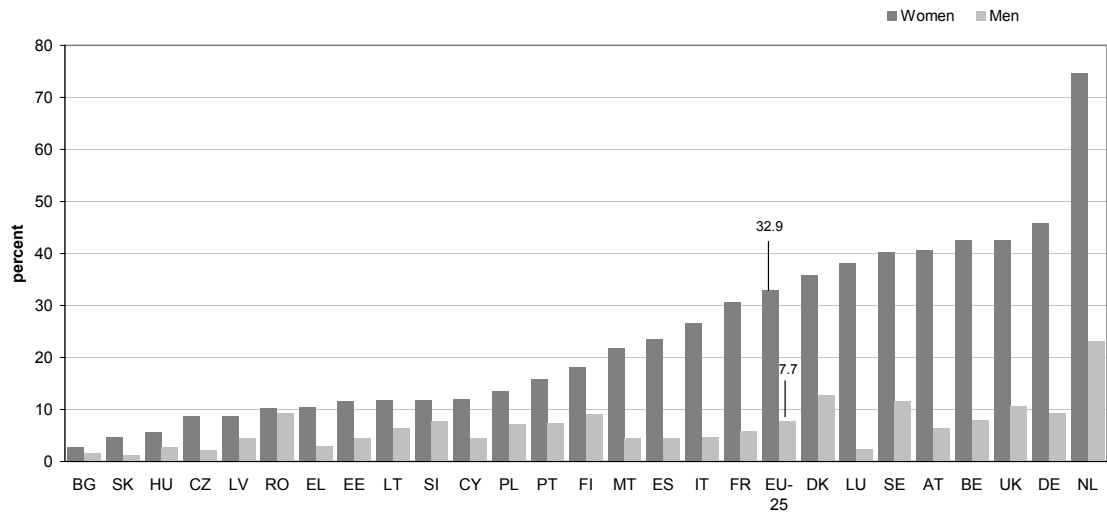
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

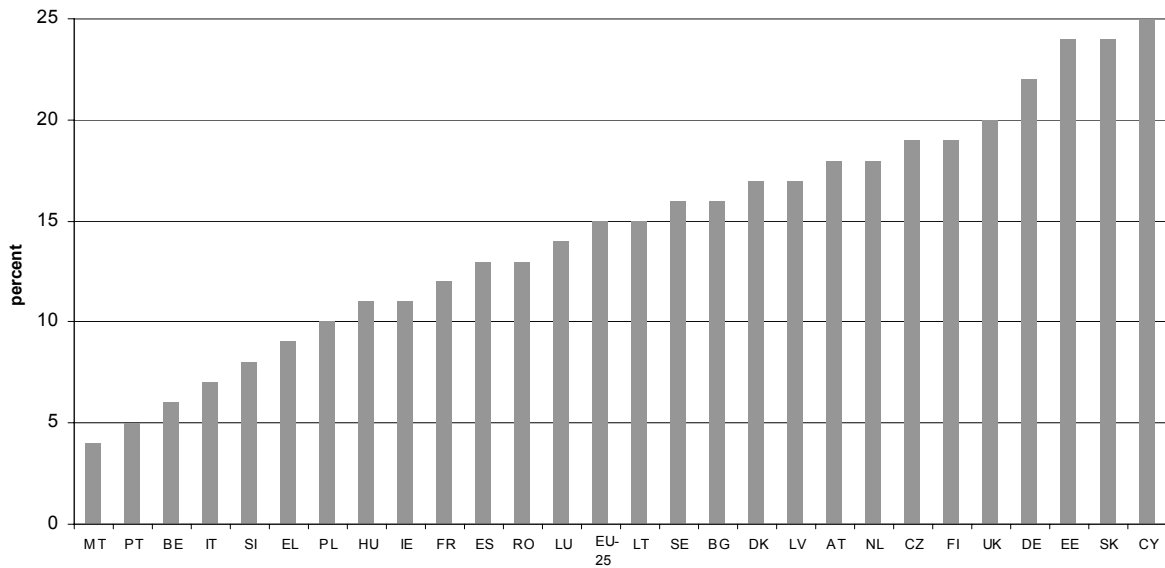


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE: no data

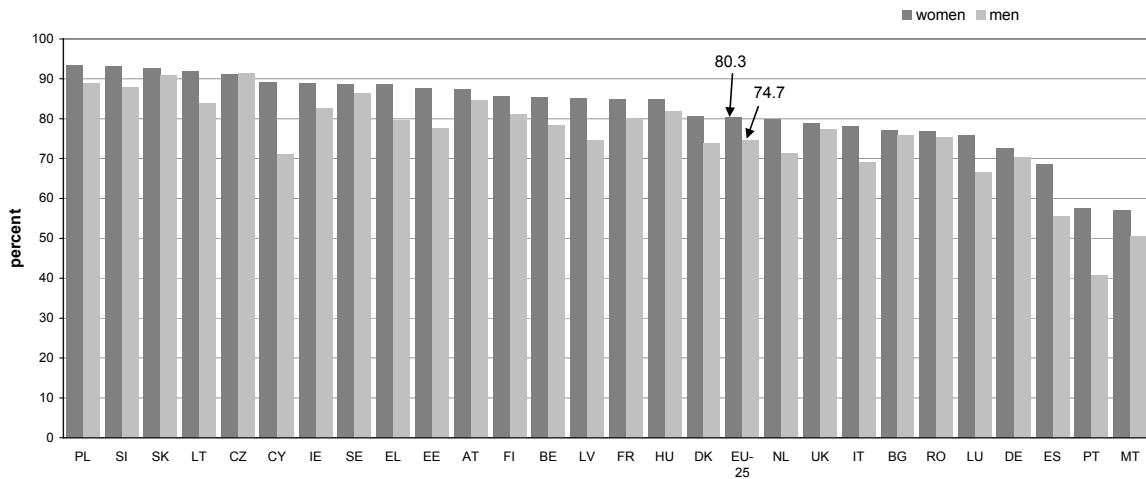
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

(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

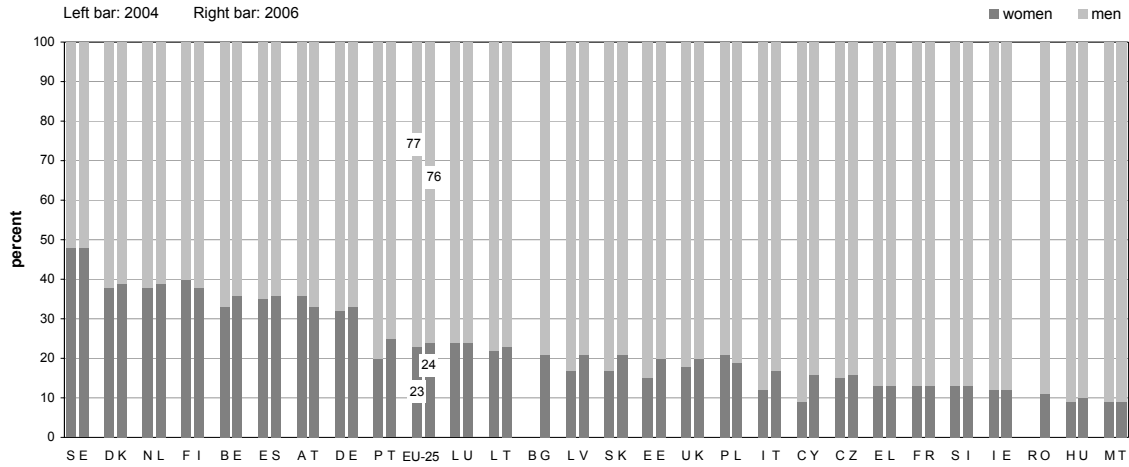


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

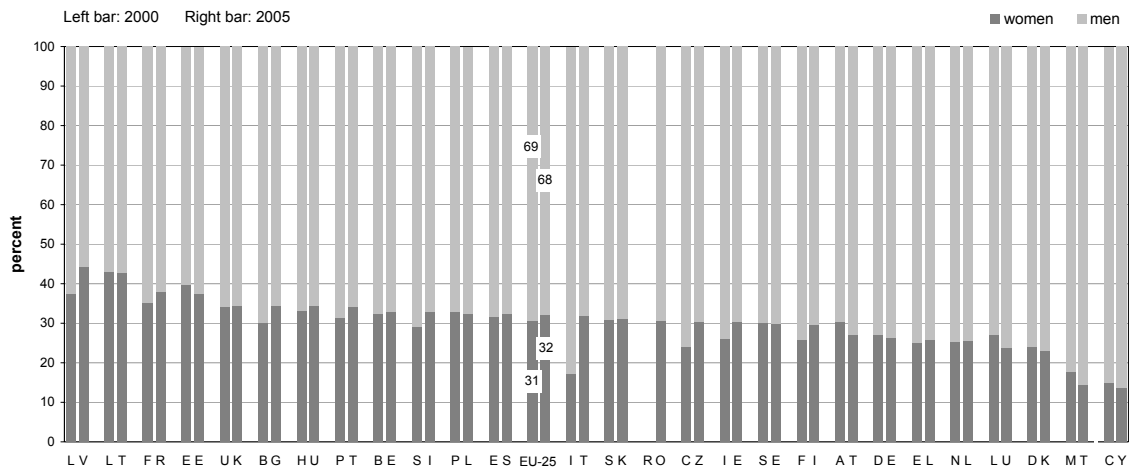
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



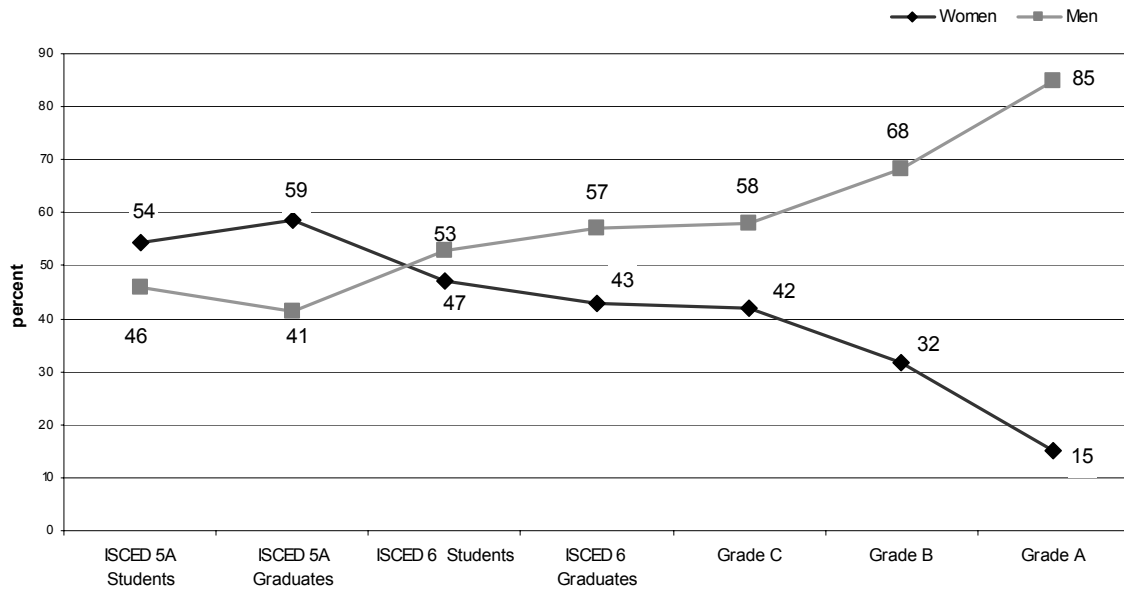
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



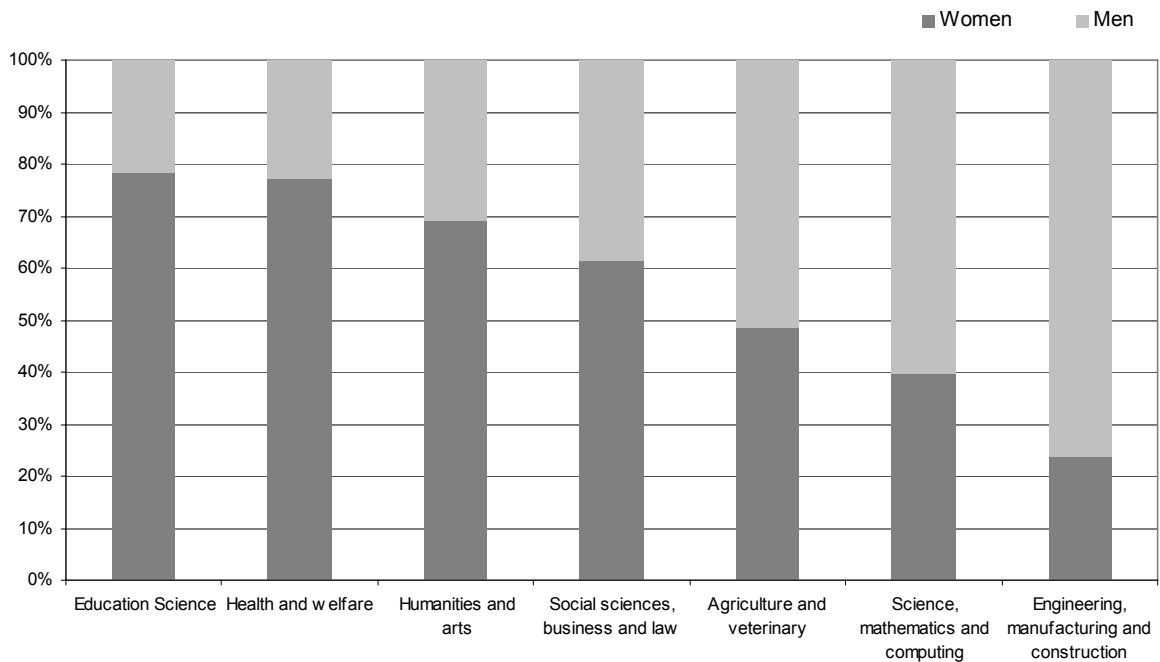
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



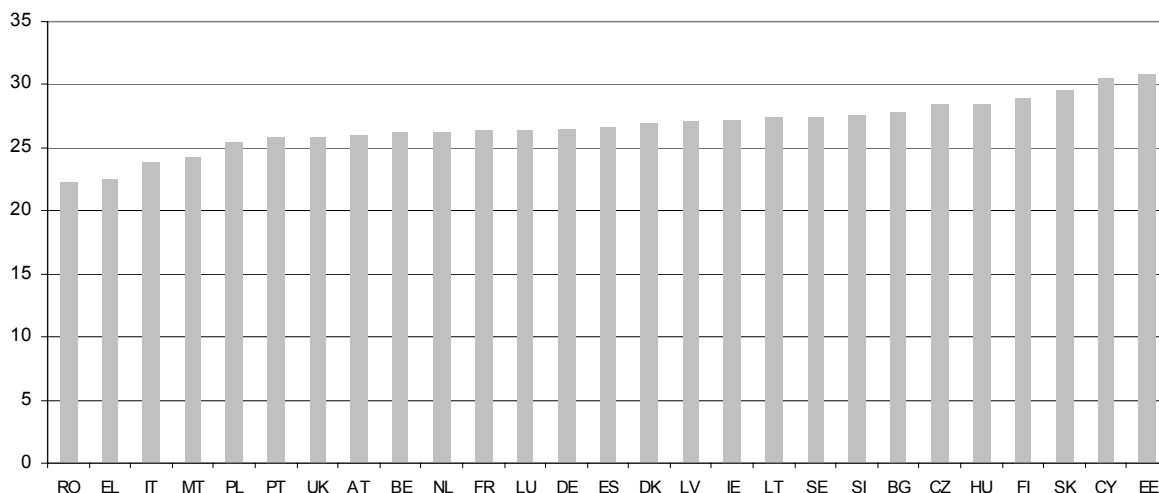
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary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



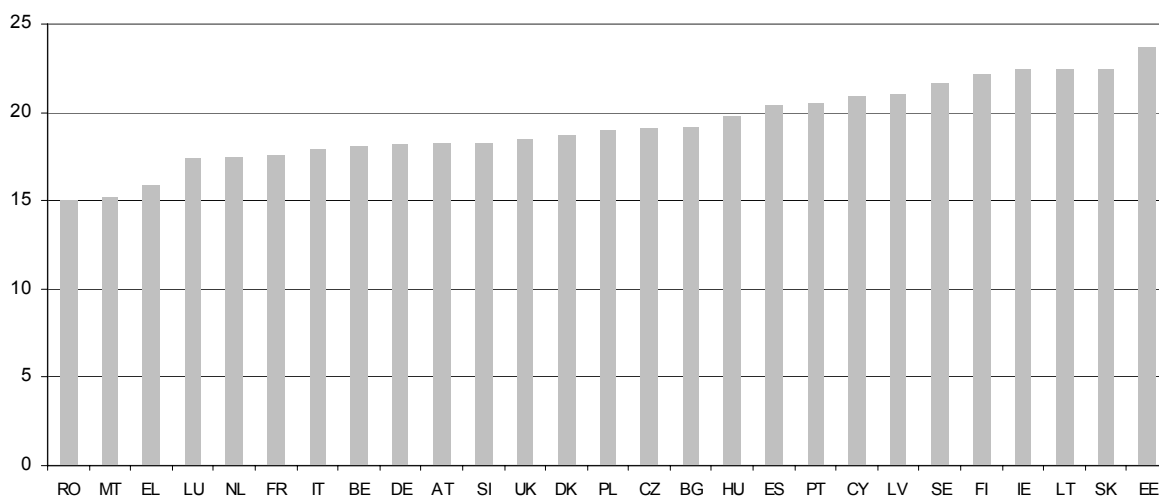
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



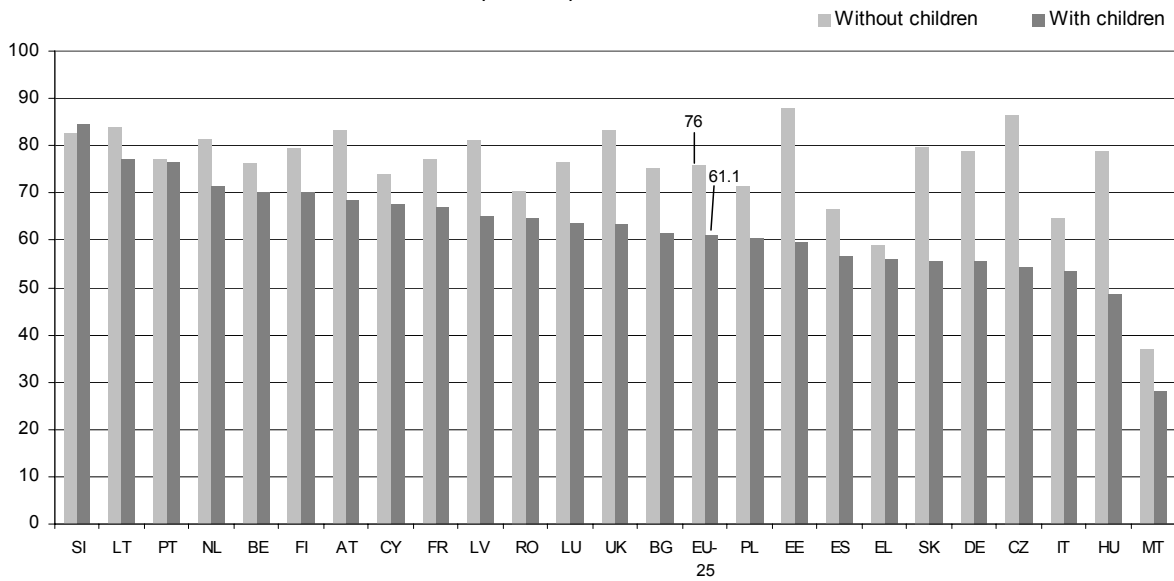
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



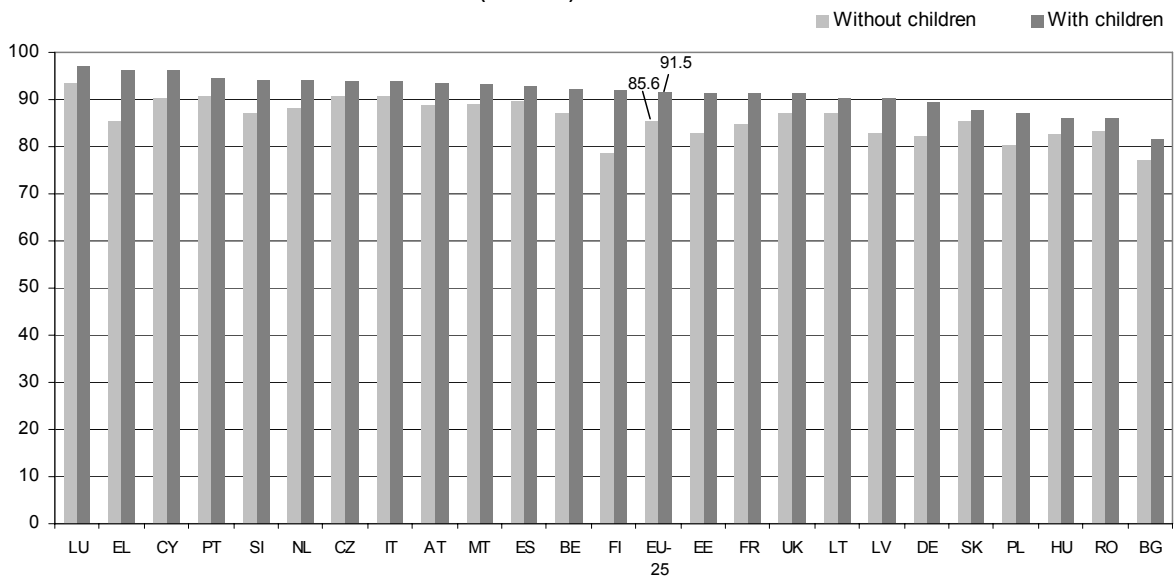
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



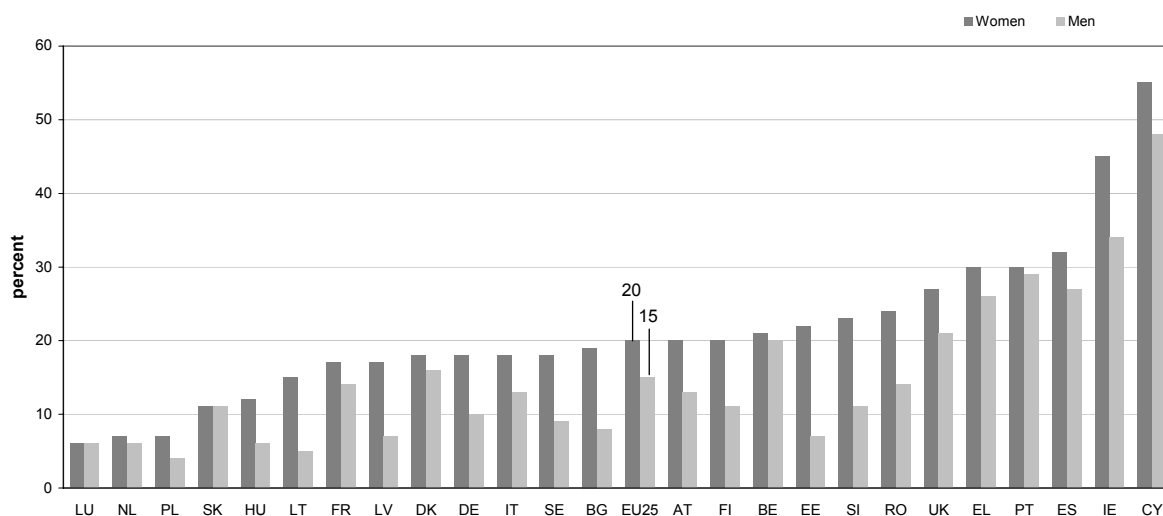
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

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.

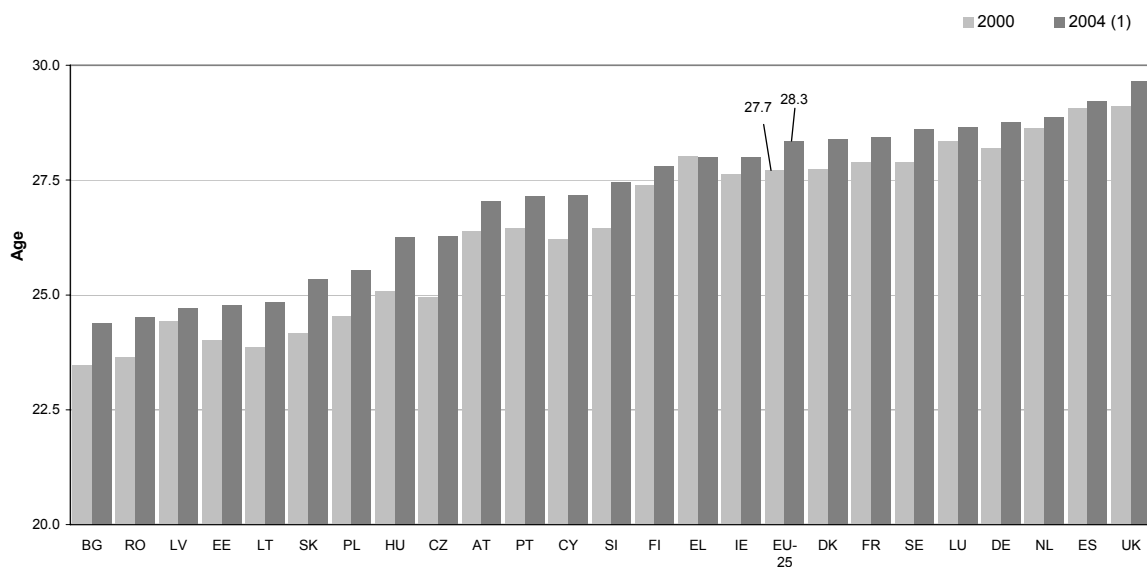
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



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.