



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 7.2.2007
COM(2007)49 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES
RÉGIONS**

sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2007

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	3
2.	Principales évolutions	3
2.1	Politiques et législation	3
2.2	Écarts entre femmes et hommes.....	5
3.	Défis et orientations stratégiques	7
3.1	Éliminer les écarts entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi.....	7
3.2	Favoriser un meilleur équilibre du partage des responsabilités privées et familiales entre femmes et hommes.....	8
3.3	Garantir le plein soutien des politiques de cohésion et de développement rural aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes	8
3.4	S'assurer d'une mise en œuvre effective du cadre législatif.....	9
4.	Conclusions	10
	ANNEXE	11

1. INTRODUCTION

Le Conseil européen de printemps de mars 2003 a invité la Commission à lui rendre compte annuellement des progrès accomplis pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et des orientations en vue d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les différentes politiques. Le présent rapport est le quatrième à répondre à cette demande.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE aura connu deux événements majeurs en 2006: l'adoption par la Commission d'une Feuille de route pour l'égalité pour la période 2006-2010 et l'adoption par le Conseil européen du Pacte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces deux initiatives clés témoignent de l'engagement actif de l'UE dans la poursuite de l'objectif d'atteindre une égalité effective entre les femmes et les hommes.

Maintenant élargie à 27 Etats Membres, l'UE s'apprête à fêter le 50^{ème} anniversaire de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et à célébrer l'année européenne de l'égalité des chances pour tous. En outre, la politique d'égalité apparaît comme le fil conducteur de deux chantiers au centre des préoccupations européennes: celui de la croissance et de l'emploi et celui des changements démographiques. Elle aura besoin du plein soutien de la politique de cohésion, dont la nouvelle période de programmation commencera en 2007.

2. PRINCIPALES EVOLUTIONS

2.1 Politiques et législation

Avec l'adoption d'une **Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes**¹ le 1^{er} mars 2006, la Commission a défini ses priorités et son cadre d'action pour la promotion de l'égalité jusqu'en 2010, poursuivant ainsi la mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de s'assurer que l'ensemble de ses politiques contribuent à cet objectif. La Feuille de route représente l'engagement de la Commission de poursuivre et d'intensifier son action dans ce domaine. Des rapports de suivi détaillés seront établis annuellement.

Lors du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006, les Etats membres ont approuvé un **Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes**². Le Pacte marque la volonté des Etats membres de s'engager résolument à mettre en œuvre des politiques visant à promouvoir l'emploi des femmes et à garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de relever les défis démographiques. A cet égard, il apparaît essentiel de développer des services de garde d'enfants afin de réaliser les objectifs de Barcelone³.

Le vieillissement de la population allié à la baisse de la natalité soulève des défis considérables pour nos sociétés, qui ont été mis en évidence dans la **Communication sur l'avenir démographique** de l'Europe⁴, adoptée par la Commission le 12 octobre 2006. Il apparaît clairement que les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes contribueront de manière significative à y répondre. D'une part, en stimulant l'emploi des femmes et en

¹ COM(2006) 92 final.

² Conclusions de la Présidence, 7775/1/06/ REV 1.

³ Fournir des services de garde pour 33% des enfants âgés de 0 à 3 ans et 90% des enfants âgés de 3 ans à l'âge de scolarité obligatoire pour 2010.

⁴ COM(2006) 571 final.

compensant ainsi la baisse prévue de la population active. D'autre part, en soutenant la réalisation des choix individuels des femmes et des hommes, y compris celui d'avoir le nombre d'enfants qu'ils souhaitent.

Parallèlement, la Commission a lancé une **consultation formelle des partenaires sociaux**⁵ sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière de conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale, y compris la promotion de modalités de travail souples, le développement de services de garde et de soins et la révision éventuelle des dispositions existantes quant au congé de maternité et au congé parental⁶.

Le cadre législatif de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est considérablement amélioré avec l'adoption en juin 2006 d'une directive⁷ qui simplifie et modernise la législation communautaire existante sur **l'égalité de traitement** entre femmes et hommes en matière d'emploi. La meilleure lisibilité du droit devrait en favoriser une meilleure application, contribuant ainsi à l'objectif "Mieux légiférer". Les Etats membres devront s'assurer de la transposition de la directive dans leur législation nationale au plus tard en août 2008. En ce qui concerne la transposition de la directive de 2002 sur l'égalité de traitement⁸, des procédures en manquement ont été engagées contre neuf Etats membres, dont quatre étaient toujours ouvertes fin 2006.

Le règlement portant création d'un **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** a été adopté en décembre 2006⁹. L'Institut est appelé à apporter un appui technique important au développement de politiques d'égalité entre femmes et hommes.

L'année 2006 a vu l'adoption de la nouvelle réglementation des **fonds structurels**¹⁰ et des orientations stratégiques communautaires en matière de cohésion¹¹ pour la période 2007-2013 qui prévoient tant des actions spécifiques que l'intégration d'une perspective d'égalité dans toutes les actions menées¹². Leur mise en œuvre sera principalement du ressort des Etats membres au travers des Cadres de référence stratégiques nationaux et des programmes opérationnels. Le règlement du Fonds européen de développement rural intègre également le principe d'égalité entre les hommes et les femmes¹³ dans la politique de soutien au développement rural. Par ailleurs, le programme communautaire PROGRESS¹⁴ comprend une section consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes qui soutiendra la mise en œuvre de la politique communautaire d'égalité des genres dans le domaine de l'emploi et de la solidarité sociale.

La pauvreté touche souvent les femmes, en particulier parmi les personnes âgées ou les familles monoparentales. Par ailleurs, les systèmes de santé et de protection sociale ne sont pas toujours sensibles aux besoins différents des femmes et des hommes. C'est pourquoi la promotion de l'égalité entre femmes et hommes figure parmi les objectifs généraux du nouveau cadre pour le processus de **protection sociale et d'inclusion sociale** adopté par le

⁵ SEC(2006) 1245.

⁶ Directives 92/85/CEE et 96/34/CE.

⁷ Directive 2006/54/CE.

⁸ Directive 2002/73/CE.

⁹ Règlement (CE) 1922/2006.

¹⁰ Notamment les Règlements (CE) 1081/2006 et 1083/2006.

¹¹ Décision du Conseil 2006/702/CE.

¹² Article 16 du règlement (CE) 1083/2006.

¹³ Article 8 du règlement (CE) 1698/2005.

¹⁴ Décision No 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 2006.

Conseil européen en mars 2006¹⁵. Sa mise en œuvre devrait contribuer à mener des politiques visant à réduire les disparités entre femmes et hommes dans ces domaines.

En matière **de violence et de traite des êtres humains**, la Commission a présenté dans une Communication d'août 2006 un plan d'action visant à mesurer la criminalité et la justice pénale¹⁶, y compris en matière de traite des êtres humains, de violence contre les femmes et de violence domestique. Elle permettra d'améliorer sensiblement la connaissance de ces fléaux dont les principales victimes sont les femmes.

L'égalité hommes-femmes est reconnue comme facteur de développement économique également dans le cadre des relations extérieures de l'UE. La Commission prépare pour début 2007 une Communication sur l'intégration de l'égalité des sexes dans la **coopération au développement**. Par ailleurs, un Plan d'action quinquennal pour le renforcement du rôle de la femme dans la société des pays méditerranéens a été adopté en novembre 2006 dans le cadre du partenariat **Euromed**. Ce Plan constitue le cadre dans lequel l'UE et les pays méditerranéens collaboreront en faveur du renforcement du rôle de la femme dans les sphères sociale, politique, économique et culturelle.

2.2 Ecart entre femmes et hommes

L'emploi des femmes a continué à fortement progresser au cours de ces dernières années, y compris parmi les travailleuses âgées. Cela ne doit néanmoins pas occulter la situation clairement défavorable des femmes sur le marché de l'emploi par rapport aux hommes. Les écarts restent importants et sont toujours au désavantage des femmes. Les disparités dans les modalités de travail et la ségrégation du marché de l'emploi ne reculent pas, ce qui se reflète dans un écart de rémunération important et stable.

Le moteur de la croissance de l'emploi en Europe reste la main d'œuvre féminine. Depuis le lancement de la Stratégie de Lisbonne en 2000, six des huit millions d'emplois créés dans l'UE ont été occupés par des femmes. En 2005, le **taux d'emploi des femmes** connaissait sa douzième année consécutive de hausse et s'établissait à 56,3%, soit 2,7 points au-dessus de son niveau de 2000, contre 0,1 points de hausse pour le taux d'emploi masculin. La poursuite de cette tendance positive¹⁷ permettrait la réalisation de l'objectif de Lisbonne d'un taux d'emploi féminin de 60% en 2010. De même, la hausse du **taux d'emploi des femmes de plus de 55 ans** a été nettement plus rapide que celui des hommes et il atteint désormais 33,7%, soit près de 7 points de plus qu'en 2000.

En conséquence, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est réduit à 15,0 points en 2005, soit une baisse de 2,6 points en cinq ans. Il faut remarquer que l'écart varie fortement selon l'âge, puisqu'il n'est que de 5,9 points parmi les jeunes (15-24 ans), de 16,7 points pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans et qu'il culmine à 18,1 points pour les plus de 55 ans. L'évolution positive de l'emploi des femmes se reflète également dans le déclin proportionnellement plus rapide de leur **taux de chômage**, dont l'écart avec les hommes est passé de 2,8 en 2000 à 2,0 en 2005.

¹⁵ Sur base du document 6801/06 du Conseil du 27.02.2006.

¹⁶ COM(2006) 437 final.

¹⁷ Les projections réalisées par la Commission européenne indiquent que le taux d'emploi des femmes continuerait d'augmenter pour atteindre les 65% en 2025 et ensuite se stabiliser à ce niveau. Voir http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

Malgré cette évolution positive, la difficulté accrue des femmes de **concilier vie professionnelle et vie privée** et le déséquilibre de la répartition des tâches domestiques et familiales restent très marqués. Il est frappant de constater que le taux d'emploi des femmes entre 20 et 49 ans baisse de 15 points lorsqu'elles ont un enfant, alors que celui des hommes augmente de 6 points. De plus, les demandes croissantes de flexibilité de la main d'œuvre pèsent en plus grande partie sur les femmes. Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel (32,9% en 2006) contre seuls 7,7% des hommes; 14,8% des salariées travaillaient sur base d'un contrat à durée déterminée, soit un point de plus que la proportion de salariés de sexe masculin. Le recours aux modes de travail flexibles peut refléter des préférences personnelles mais l'écart marqué entre les sexes souligne le déséquilibre entre hommes et femmes dans l'utilisation du temps.

Par ailleurs, le marché de l'emploi reste dans une large mesure cloisonné. L'évolution des **indices de ségrégation** professionnelle et sectorielle par sexe ne montre aucun signe de baisse significative. Il semble donc que l'augmentation de l'emploi des femmes se fasse principalement dans des secteurs d'activité et des professions déjà majoritairement féminins. Près de quatre salariées sur dix travaillent soit dans l'administration publique, l'éducation ou la santé et l'action sociale, tandis que la moitié des salariées sont employées administratives, vendeuses ou travailleuses peu ou non qualifiées.

De plus, il existe un déséquilibre persistant entre femmes et hommes dans la présence aux **postes décisionnels**, tant politiques qu'économiques. Moins d'un tiers des cadres sont des femmes et les conseils d'administration des 50 plus grandes entreprises européennes cotées ne comptaient qu'une femme pour dix hommes en 2005. Dans les Parlements nationaux, la proportion moyenne de femmes n'est que de 24%. Elle est de 33% au Parlement européen.

La ségrégation se retrouve dans l'**éducation**. Bien que les femmes représentent désormais la majorité des nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur (59%), les domaines d'études restent fortement stéréotypés. L'enseignement, les sciences humaines et artistiques et la santé concentrent près de la moitié des diplômées, mais moins d'un quart des diplômés de sexe masculin. Inversement, les études techniques n'attirent qu'une femme diplômée sur dix, contre quatre hommes diplômés sur dix.

L'une des conséquences de ces différences et inégalités subies par les femmes sur le marché de l'emploi se mesure par la persistance de **l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes. Les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes pour chaque heure travaillée¹⁸.

En matière **sociale**, les femmes présentent un plus grand risque d'exclusion et de pauvreté, en particulier parmi les personnes âgées et les parents isolés. Le risque de pauvreté des femmes de plus de 65 ans est de 20%, soit 5 points de plus que les hommes, tandis que celui des familles monoparentales¹⁹ est de 34%. Par ailleurs, le taux de chômage de longue durée affecte 4,5% des femmes, soit 1 point de plus que pour les hommes. Les femmes constituent également la majorité des inactifs et sont donc particulièrement vulnérables face au risque de pauvreté.

¹⁸ Ecart relatif de la rémunération horaire brute moyenne entre hommes et femmes

¹⁹ Dont la grande majorité sont des femmes.

3. DEFIS ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Le Conseil européen du printemps 2006 a souligné que les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes sont des instruments essentiels à la croissance économique, la prospérité et la compétitivité. La stratégie européenne pour la croissance et l'emploi reconnaît également la contribution de l'égalité entre hommes et femmes à la réalisation des objectifs de Lisbonne. Afin d'exploiter pleinement le potentiel de productivité de la main-d'œuvre européenne, il est essentiel de promouvoir la participation et le maintien des femmes sur le marché du travail et d'éliminer les disparités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. Pour relever ces défis, les politiques d'égalité auront besoin du soutien actif de la politique de cohésion et d'une mise en œuvre effective de la législation d'égalité de traitement. La Commission soutiendra l'action des Etats membres dans un nombre de domaines clés où des progrès importants restent à accomplir, conformément aux priorités mises en évidence dans la Feuille de route pour l'égalité.

3.1 Eliminer les écarts entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi

L'accès à un emploi rémunéré et de qualité est le garant de l'indépendance économique des femmes et des hommes. Or des disparités très importantes persistent entre les femmes et les hommes, notamment quant aux modalités de travail (travail à temps partiel, contrats temporaires) ou aux secteurs et professions occupés. Il est indispensable d'analyser et de s'attaquer de façon concrète aux facteurs à l'origine des écarts.

- Les causes de la ségrégation du marché du travail, qui trouve notamment ses origines dans les choix stéréotypés des filières d'éducation, de formation et d'orientation professionnelle, devraient être activement combattues;
- Il est nécessaire d'intensifier les efforts visant à éliminer les obstacles qui entravent l'accès des femmes aux postes décisionnels et d'encadrement;
- Les efforts déployés pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devraient être poursuivis, en collaboration avec toutes les parties prenantes. Une attention particulière devrait être portée au faible niveau des salaires dans les professions et secteurs fortement féminisés et aux raisons qui mènent à une diminution des salaires dans les professions et secteurs qui se féminisent;
- L'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques de flexicurité²⁰ devraient tenir compte de leur impact différencié sur les femmes et les hommes et éviter qu'elles n'affectent surtout les femmes pour l'aspect "flexibilité" et les hommes pour l'aspect "sécurité";
- Les politiques et mesures visant à augmenter l'emploi de groupes cibles spécifiques, jeunes, travailleurs âgés, chômeurs de longue durée, minorités ethniques, travailleurs migrants ou personnes handicapées, devraient tenir compte des situations et obstacles spécifiques des hommes et femmes dans chacun de ces groupes.

²⁰ Politiques visant à la fois à améliorer la flexibilité du marché du travail et à renforcer la sécurité de l'emploi.

3.2 Favoriser un meilleur équilibre du partage des responsabilités privées et familiales entre femmes et hommes

De nombreuses contraintes restreignent le libre choix des individus de concilier vie professionnelle et vie privée, par exemple le manque de services de gardes d'enfants, les aspects financiers, la pénalisation de la carrière, le risque de perte de compétences, les difficultés de retour dans l'emploi ou la pression des stéréotypes. Les modalités de congés devraient être réexaminées afin de contribuer à une meilleure répartition des responsabilités privées et familiales entre hommes et femmes et favoriser ainsi la qualité de vie et le bien-être des enfants.

- Il convient de s'assurer que les congés parentaux s'adressent tant aux hommes qu'aux femmes et notamment qu'ils soient individuels (non-transférables), attractifs financièrement, fractionnables et que leur durée ne soit pas un frein au retour dans l'emploi;
- Eu égard au vieillissement de la population de l'UE, il est crucial de continuer le développement des services accessibles et abordables de soins pour les personnes à charge. La création de "congés filiaux" permettant de s'occuper de parents âgés, attractifs tant pour les hommes que pour les femmes, pourrait également être envisagée;
- Il convient de promouvoir les congés de paternité qui permettent d'impliquer les pères aux responsabilités domestiques et familiales dès la naissance de l'enfant;
- La lutte contre les stéréotypes devrait être intensifiée à tous les niveaux par l'ensemble des parties prenantes et devrait viser en particulier les hommes et les entreprises;
- Il importe de préserver l'employabilité des salariés en congé parental par des mesures d'accompagnement au cours du congé et lors du retour. Cela inclut des mesures assurant le maintien des compétences du salarié et son accès aux possibilités de formation ainsi que la garantie de la poursuite de la carrière;
- Les entreprises, notamment les PME, devraient être accompagnées dans la mise en œuvre de mesures de conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale.

3.3 Garantir le plein soutien des politiques de cohésion et de développement rural aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes

2007 est la première année de la nouvelle période de programmation de la politique de cohésion et de développement rural. Les politiques ont été réorientées de manière à contribuer davantage aux objectifs fixés à Lisbonne et à promouvoir ainsi la croissance économique, la productivité, la création d'emplois. Il est nécessaire d'exploiter pleinement le potentiel de ces Fonds en tant que catalyseur des politiques d'égalité entre femmes et hommes.

- Les Etats membres devraient assurer la promotion de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que l'intégration de la perspective de genre à chaque étape de la mise en œuvre des

Fonds, notamment en y associant comme partenaires les organismes chargés de la promotion de l'égalité femmes-hommes²¹;

- Les documents de programmation des Fonds devraient promouvoir et mettre en pratique l'approche duale de la politique d'égalité par des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité et par une prise en compte attentive de la façon dont les autres projets et la gestion des Fonds peuvent affecter les hommes et les femmes²²;
- Les Fonds devraient contribuer à améliorer l'accès à l'emploi, accroître la participation et la progression des femmes dans l'emploi ainsi que soutenir la réalisation des objectifs relatifs aux structures de garde d'enfants et au développement d'autres structures de soins et en faciliter l'accès²³. Les Fonds devraient également soutenir l'entrepreneuriat féminin, y compris par les services aux entreprises et l'accès au financement²⁴;
- Des actions de diffusion et d'échange de bonnes pratiques et des campagnes de sensibilisation en matière d'égalité hommes-femmes devraient être encouragées et le dialogue entre parties prenantes devrait être renforcé²⁵.

3.4 S'assurer d'une mise en œuvre effective du cadre législatif

L'acquis communautaire en matière d'égalité hommes-femmes a largement contribué aux progrès réalisés depuis 50 ans et continue à évoluer et à se moderniser pour être plus clair et plus efficace. Il est néanmoins important de garantir une mise en œuvre effective de la législation qui dépasse la seule transposition de l'acquis. Il appartient aux acteurs nationaux de soutenir activement la mise en œuvre de cette législation afin de garantir une pleine application du droit.

- Il importe de prendre des mesures visant à renforcer les capacités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des acteurs du système judiciaire, notamment des juges et des avocats, afin qu'ils disposent de la formation et de l'assistance technique nécessaires pour traiter des questions d'égalité hommes-femmes dans leurs activités;
- Les Etats membres et les partenaires sociaux devraient soutenir activement la mise en œuvre effective de la législation d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et créer les conditions qui permettent son respect;
- Les organismes de promotion de l'égalité prévus dans la directive 2002/73²⁶ peuvent jouer un rôle actif dans la mise en œuvre de la législation. Ils devraient être soutenus dans leur action en leur garantissant les ressources financières et humaines nécessaires et en s'assurant qu'ils disposent de toutes les compétences énumérées dans la directive.

²¹ Articles 11 et 16 du règlement (CE) 1083/2006 du Conseil et Articles 6 et 8 du règlement (CE) 1698/2005 du Conseil.

²² Point 1 des orientations stratégiques communautaires.

²³ Point 1.3.1 des orientations stratégiques communautaires.

²⁴ Point 1.2.4 des orientations stratégiques communautaires.

²⁵ Point 1.3.1 des orientations stratégiques communautaires.

²⁶ Article 8a de la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

4. CONCLUSIONS

Sur base du présent rapport et en ligne avec les priorités mises en évidence dans la Feuille de route et le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, le Conseil européen est invité à demander instamment aux États membres de relever les défis décrits ci-dessus, en collaboration avec toutes les parties concernées. Il s'agira d'accorder une attention particulière afin de:

- mettre tout en œuvre pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- renforcer l'intégration d'une perspective d'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi;
- poursuivre les efforts visant à permettre aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale et soutenir les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de mesures en ce sens;
- adopter une approche des questions liées aux changements démographiques qui tienne compte et qui soutienne l'égalité entre les femmes et les hommes;
- utiliser pleinement le potentiel offert par la politique de cohésion et de développement rural en soutien à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au travers des programmes cofinancés par les Fonds;
- transposer rapidement les directives 2006/54/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes (refonte) et 2004/113/CE relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans la fourniture et l'accès à des biens et services.

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.

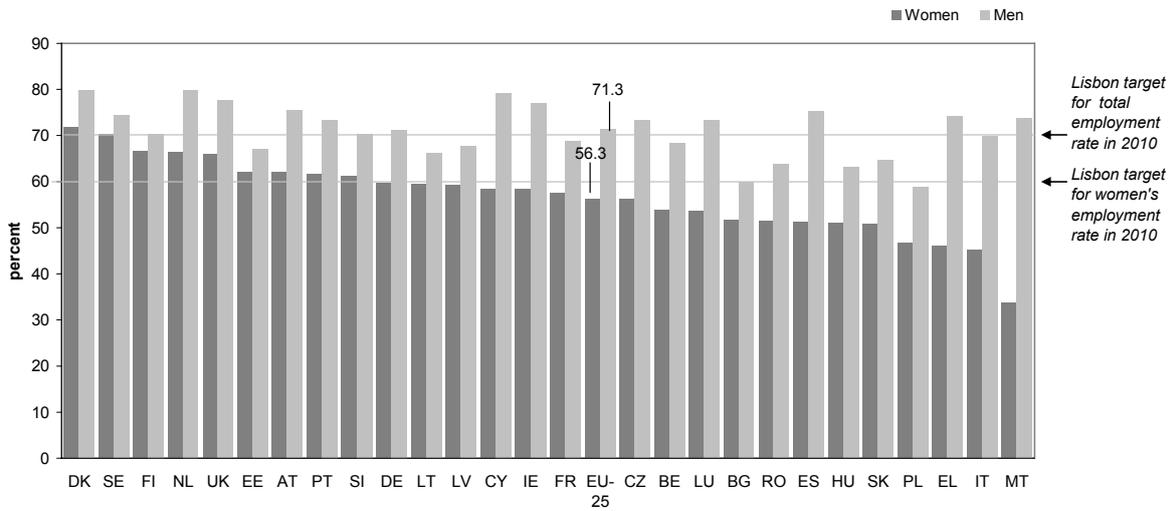
At risk of poverty rate for older people

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

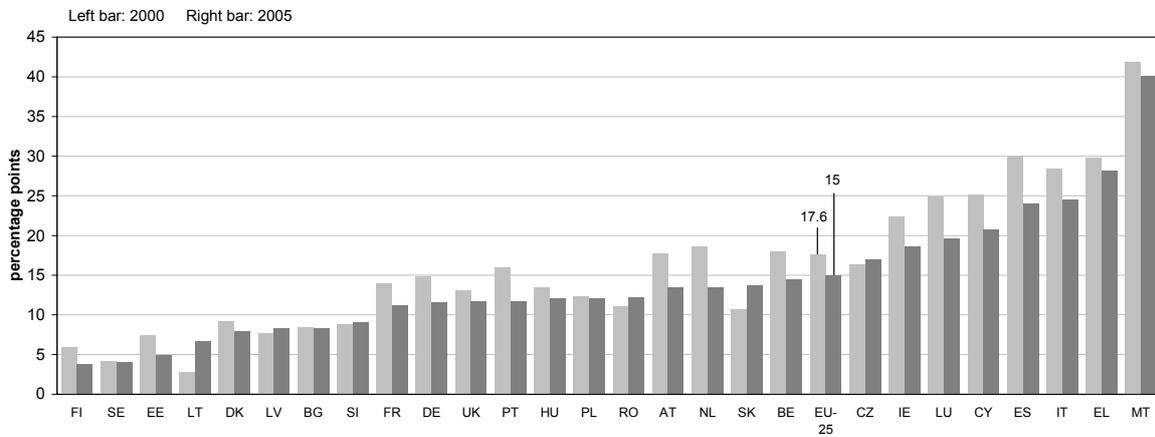
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

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



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

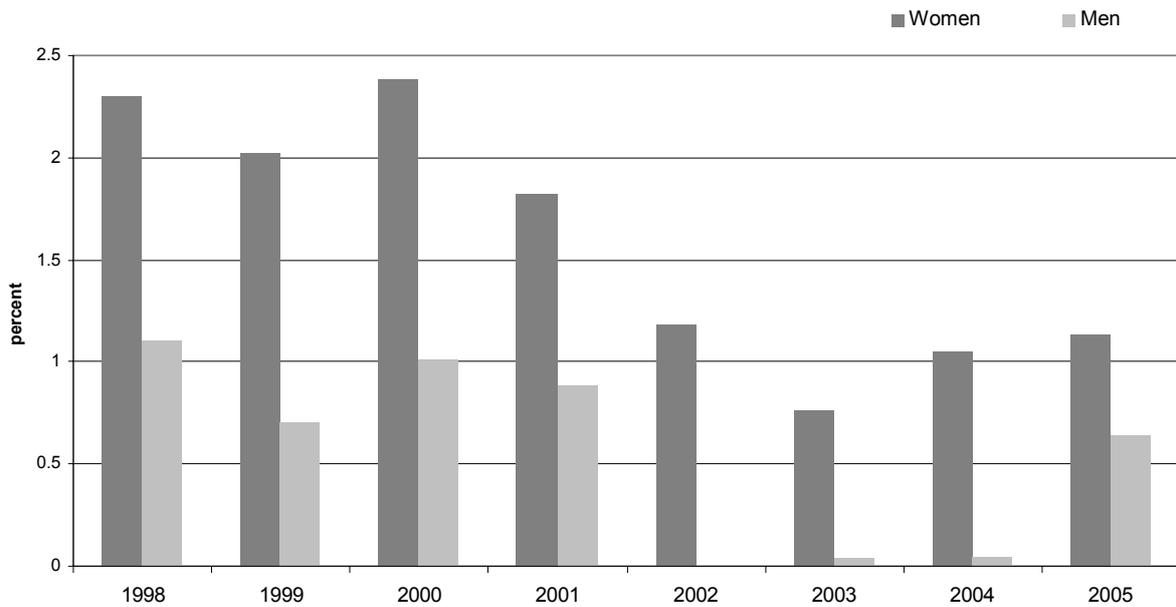
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

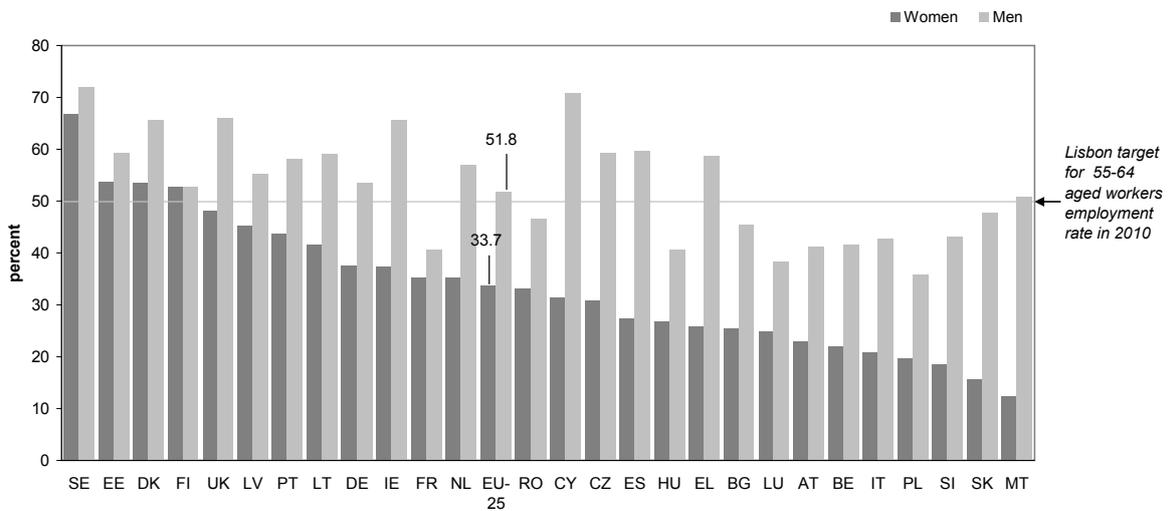
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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.

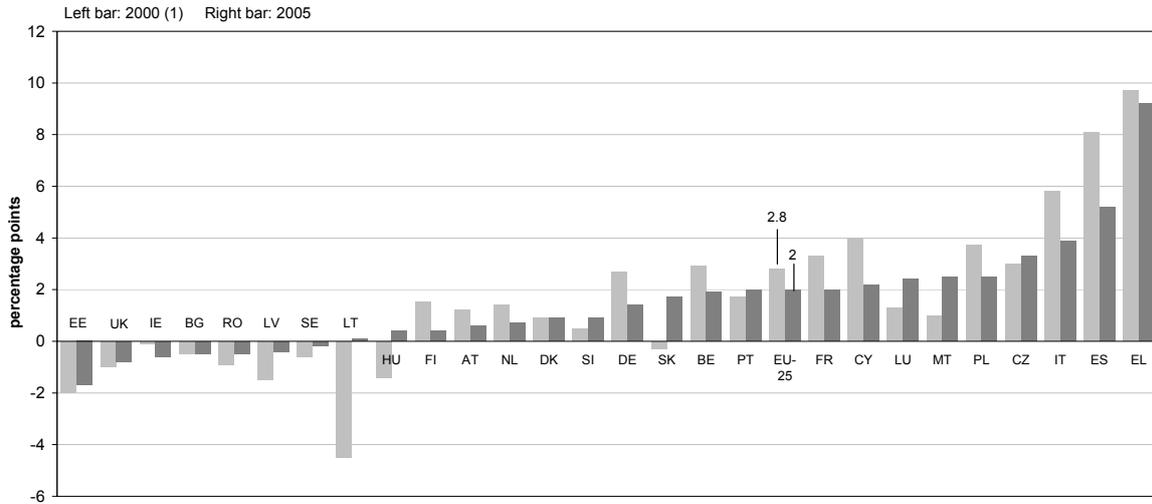
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2005



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

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

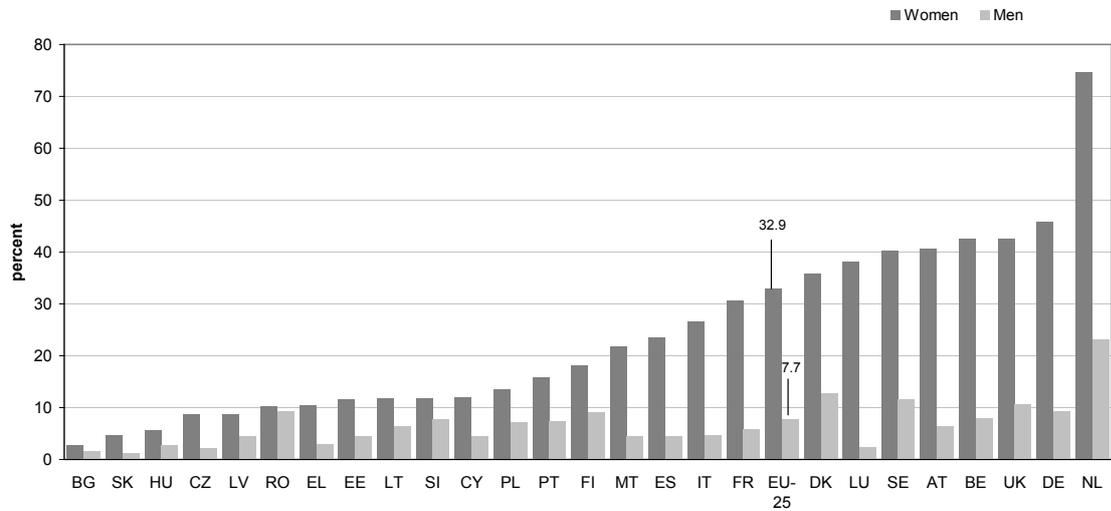
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.
SE : for 2005 : provisionnal value

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

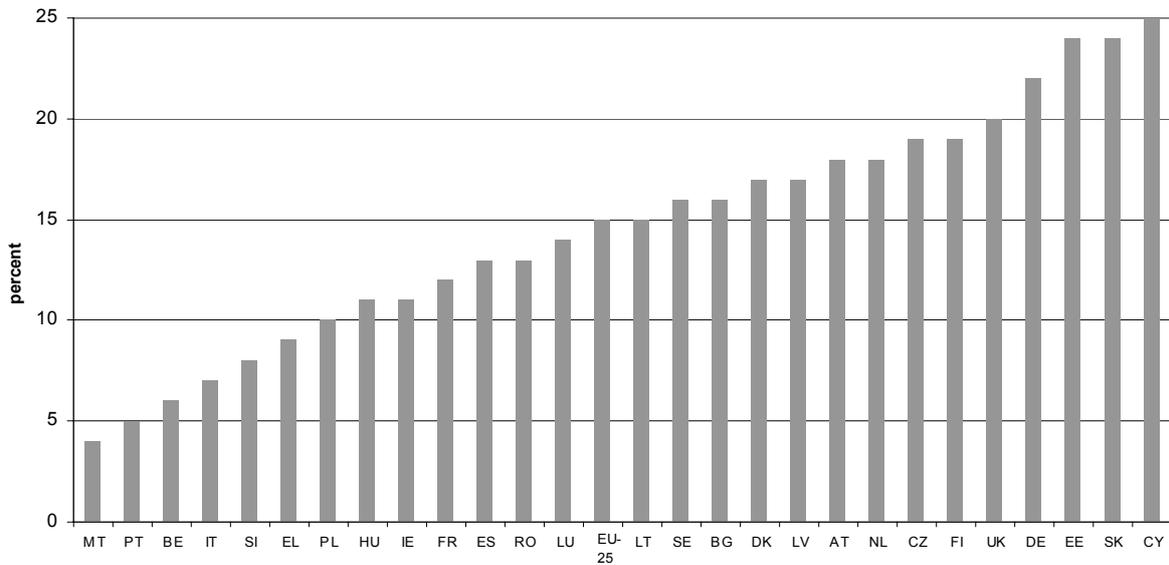


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE : no data

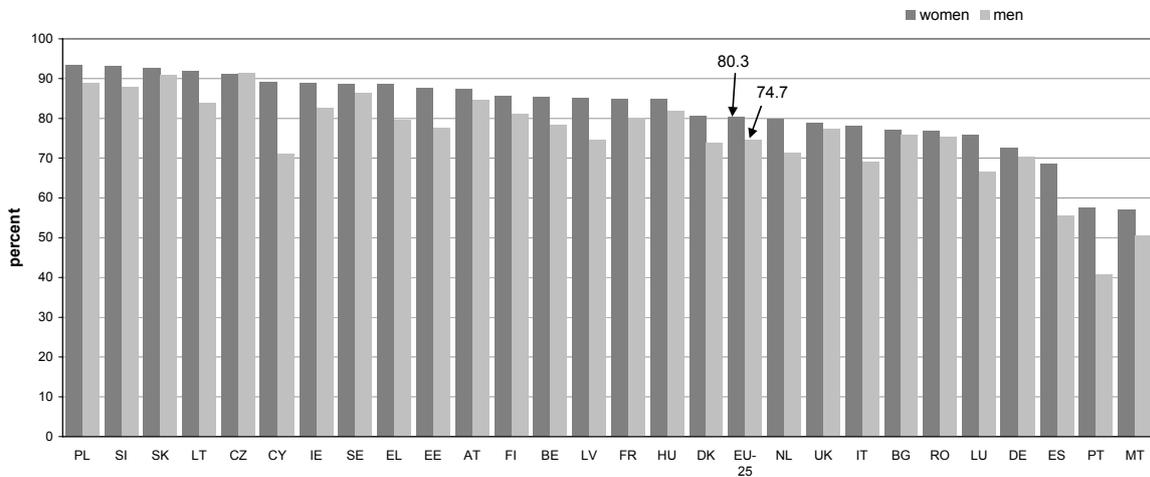
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

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



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results. Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT. NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

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

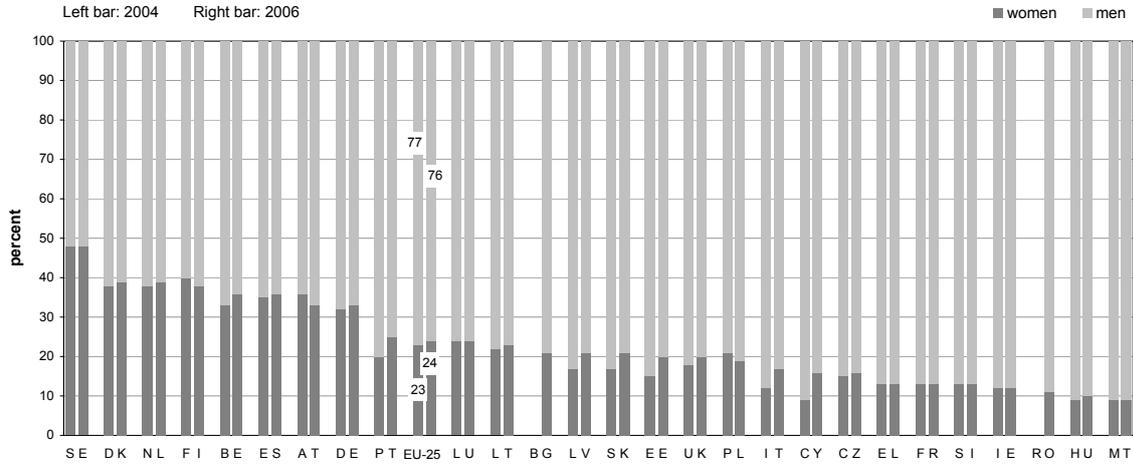


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

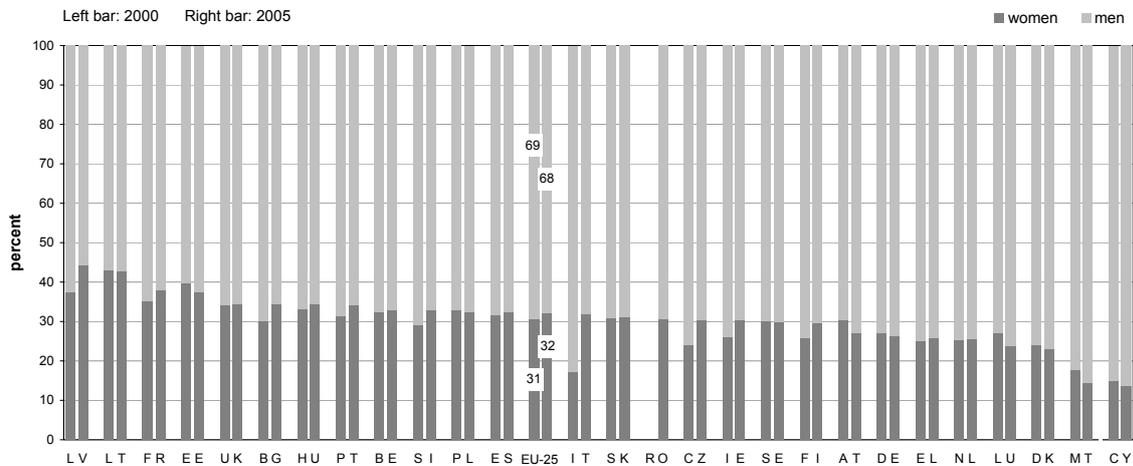
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



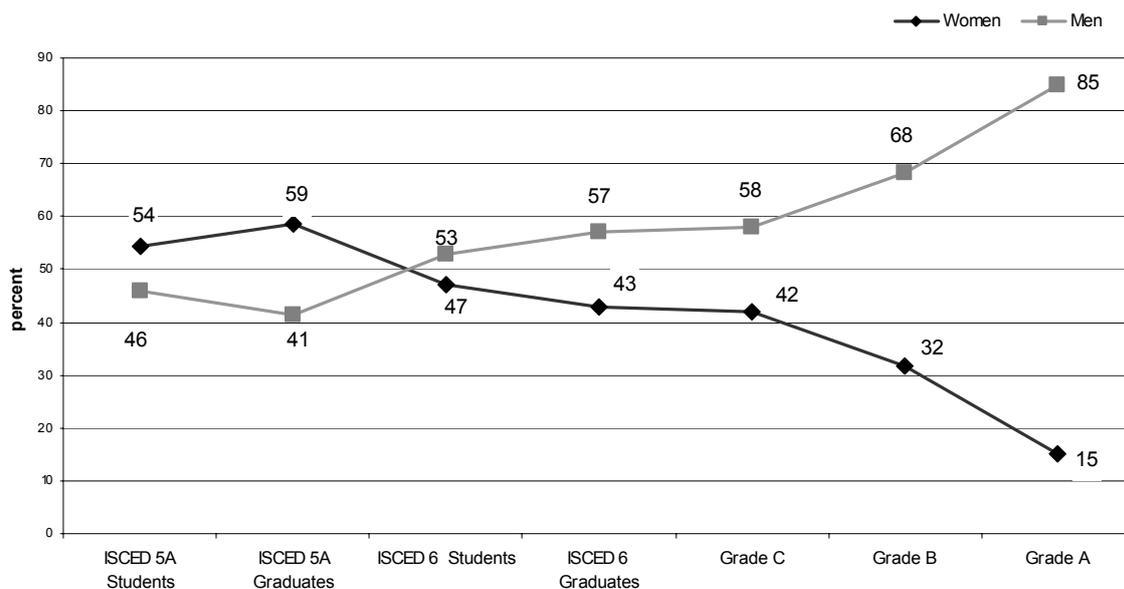
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



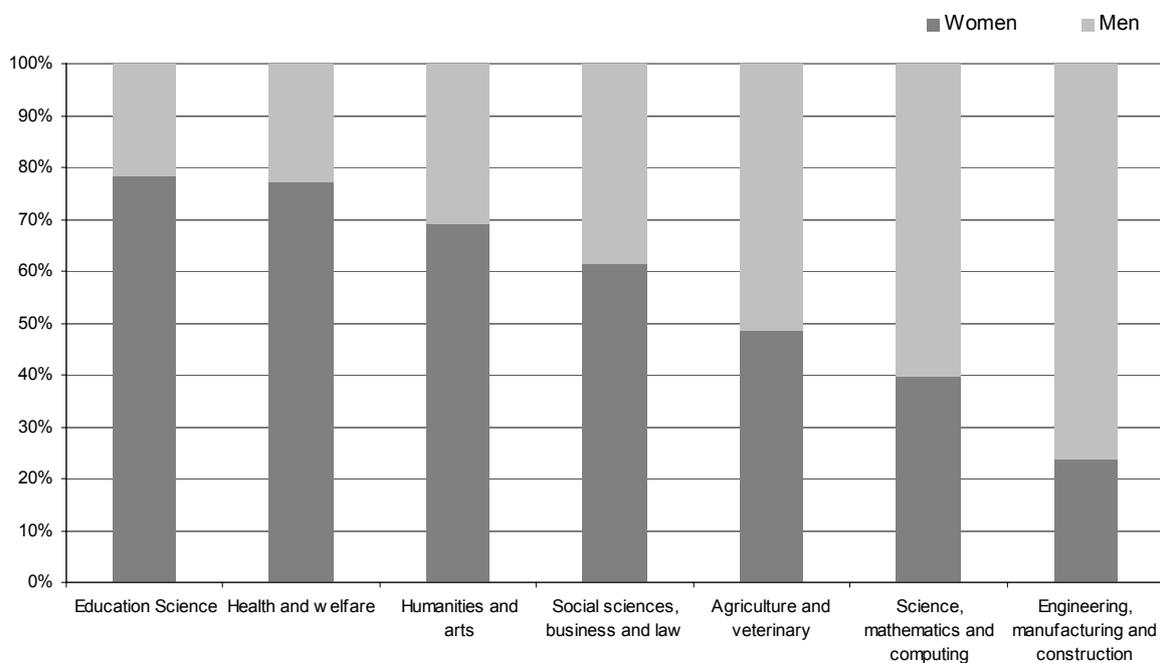
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



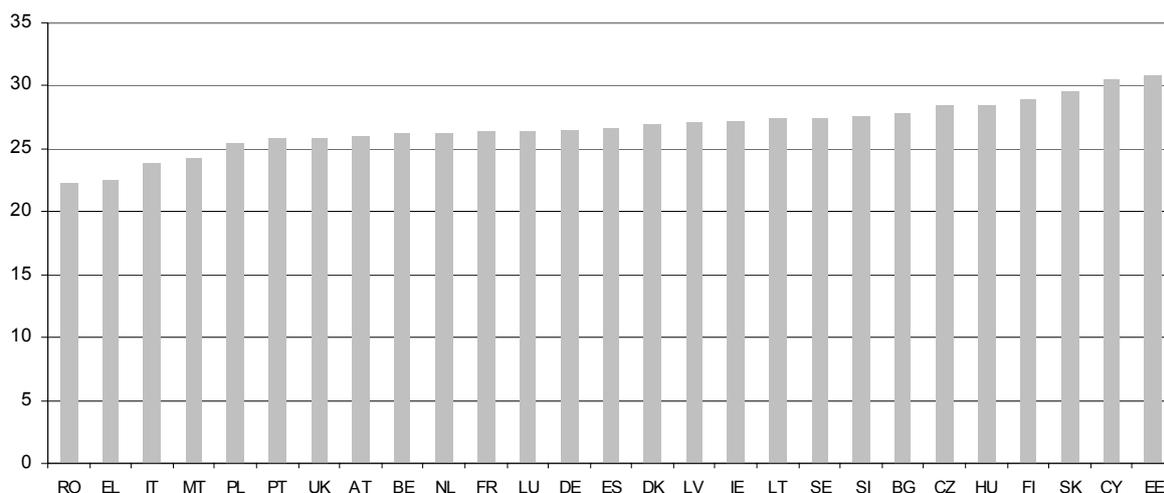
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary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

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



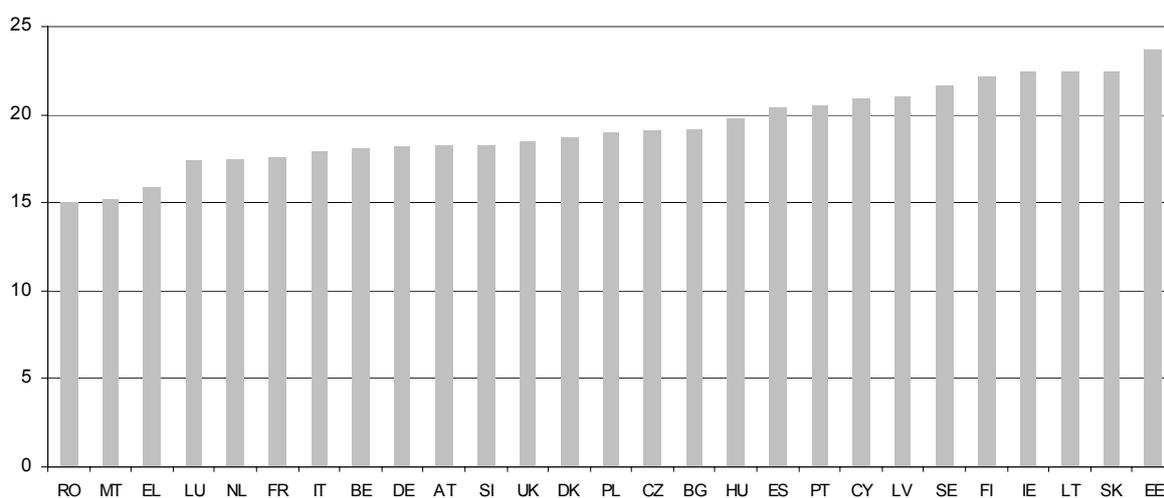
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



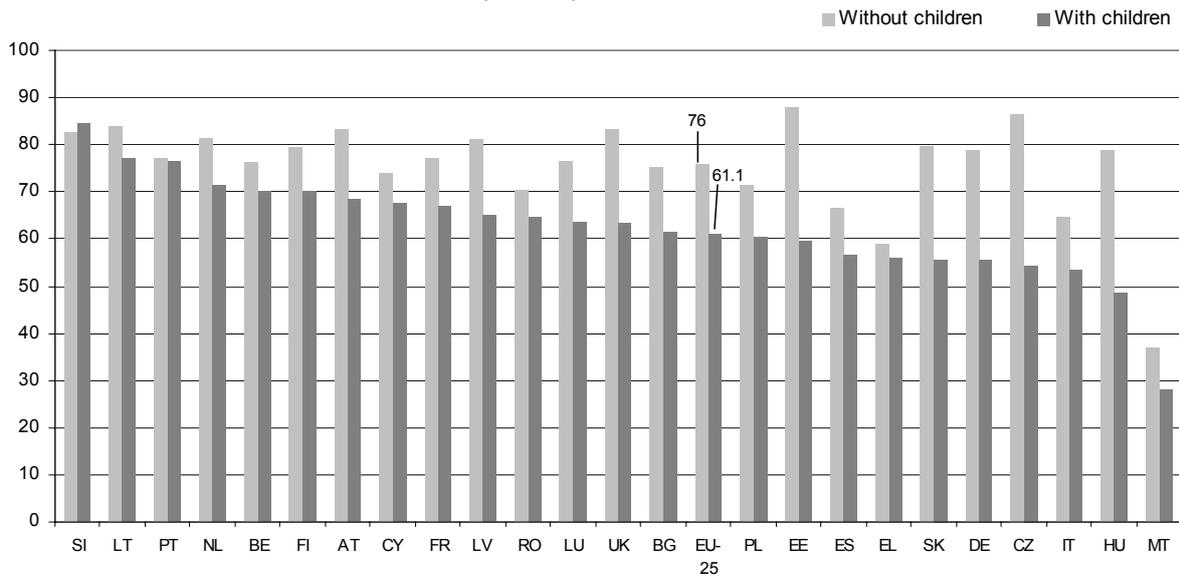
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



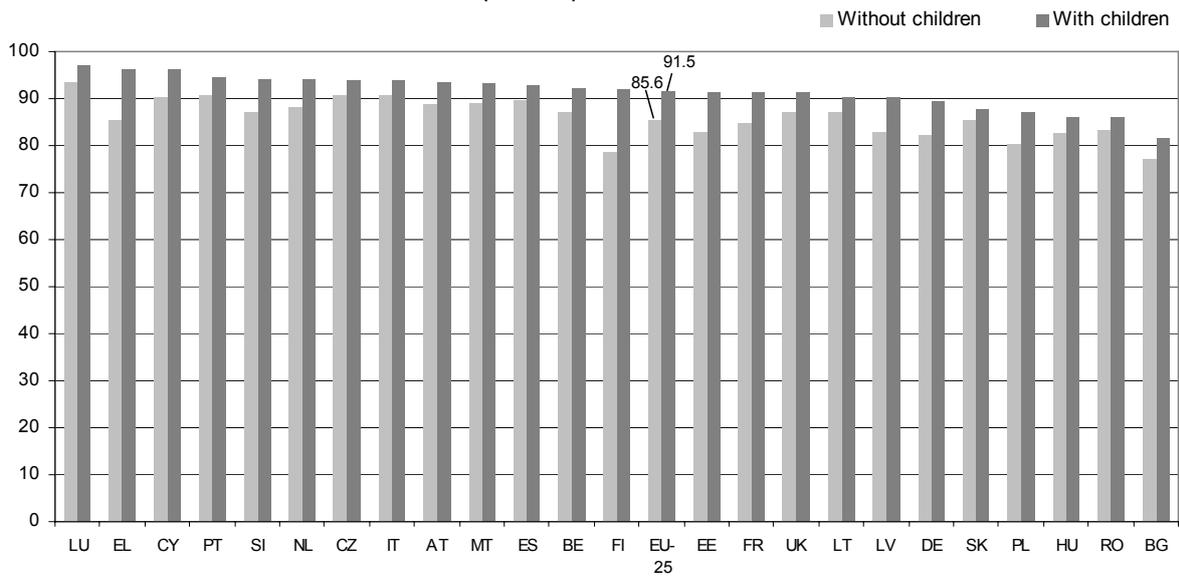
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



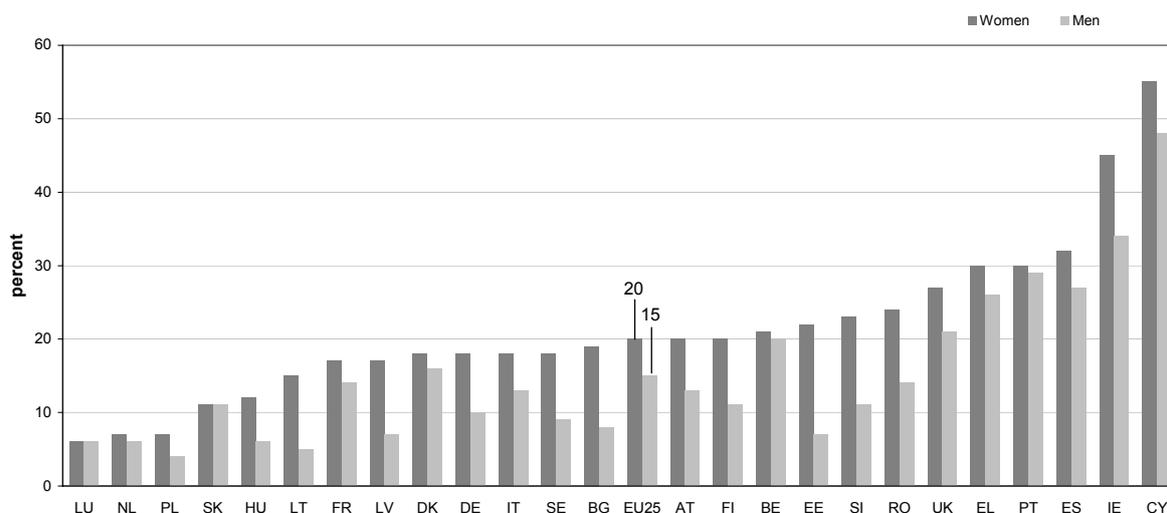
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

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



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

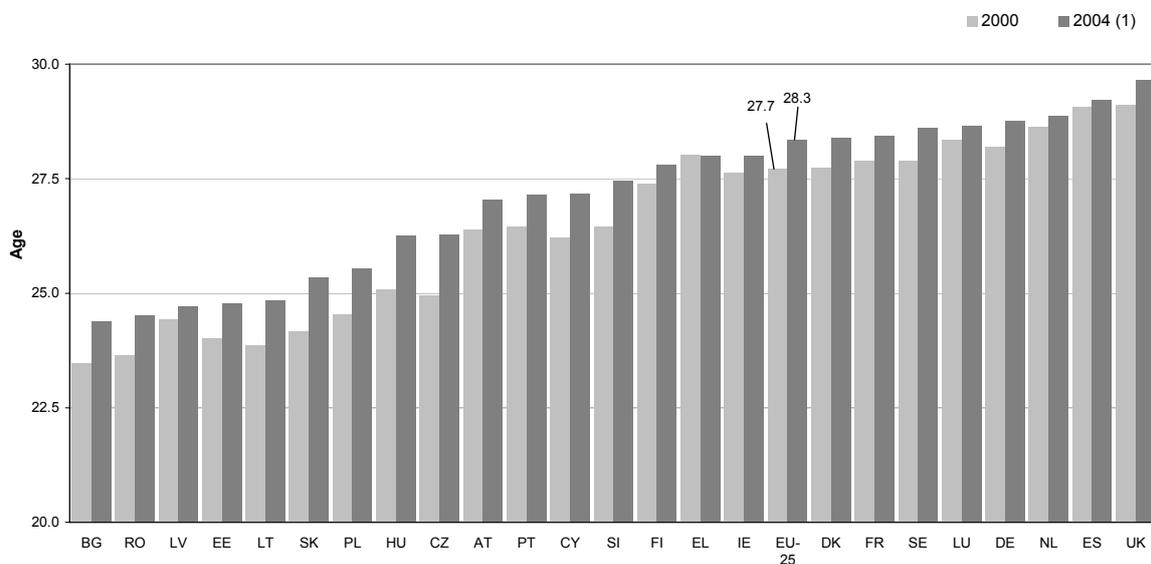
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable. EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

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



Source: Eurostat, Demography statistics.

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

Exceptions to the reference years:

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

Data for 2004 are not available for BG and RO.

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring data

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

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

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

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

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) – Spring data

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

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

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

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

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

Notes: No data for DK, IE and SE.

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

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

Source: Eurostat, SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable. EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK : provisional values.

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

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

Source: Eurostat, Demography statistics.

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

Exceptions to the reference years:

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