



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 7.2.2007
COM(2007)49 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

sulla parità tra donne e uomini - 2007

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Principali evoluzioni	3
2.1	Politiche e legislazione.....	3
2.2	Divari tra donne e uomini	5
3.	Sfide e orientamenti strategici.....	6
3.1	Eliminare gli scarti tra donne e uomini nel mercato dell'occupazione	7
3.2	Favorire un miglior equilibrio tra donne e uomini della suddivisione delle responsabilità private e familiari.....	7
3.3	Garantire il sostegno totale delle politiche di coesione e di sviluppo rurale verso le politiche di parità di genere.....	8
3.4	Garantire un'attuazione effettiva del quadro legislativo	9
4.	Conclusioni	9
	ANNEX.....	11

1. INTRODUZIONE

Il Consiglio europeo di primavera del marzo 2003 ha invitato la Commissione a presentargli una relazione annuale sui progressi compiuti per promuovere la parità tra uomini e donne e sugli orientamenti in materia di integrazione della dimensione uomo/donna nelle varie politiche. La presente relazione è la quarta a rispondere a tale richiesta.

La parità tra donne e uomini nell'Unione europea ha conosciuto due importanti avvenimenti nel corso del 2006: l'adozione da parte della Commissione di una Tabella di marcia per la parità per il periodo 2006-2010 e l'adozione da parte del Consiglio europeo del Patto per la parità di genere. Queste due iniziative chiave testimoniano l'impegno attivo dell'UE nel perseguimento dell'obiettivo di raggiungere un'effettiva parità di genere.

Allargata ora a 27 Stati membri l'UE si appresta a festeggiare il 50° anniversario della politica sulle pari opportunità per gli uomini e le donne e a celebrare l'anno europeo delle pari opportunità per tutti. Inoltre la politica relativa alla parità tra donne e uomini rappresenta il filo conduttore di due cantieri che sono al centro delle preoccupazioni: quello della crescita e dell'occupazione e quello dei cambiamenti demografici. Tale politica avrà bisogno del sostegno totale della Politica di coesione il cui nuovo periodo di programmazione comincerà nel 2007.

2. PRINCIPALI EVOLUZIONI

2.1 Politiche e legislazione

Con l'adozione di una **Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini**¹ il 1° marzo 2006 la Commissione ha definito le sue priorità e il suo quadro d'azione per la promozione della parità fino al 2010, proseguendo così la missione di promuovere la parità tra donne e uomini e assicurare che tutte le sue politiche contribuiscano a tale obiettivo. La Tabella di marcia rappresenta l'impegno della Commissione di continuare e intensificare la sua azione in tale campo. Ogni anno sarà presentata una relazione di verifica dettagliata.

Durante il Consiglio europeo del 23 e 24 marzo 2006 gli Stati membri hanno approvato un **Patto europeo per la parità di genere**². Il Patto segna la volontà degli Stati membri di impegnarsi decisamente per l'attuazione delle politiche che hanno lo scopo di promuovere l'occupazione delle donne e garantire un equilibrio migliore tra la vita professionale e la vita privata allo scopo di rispondere alle sfide demografiche. A tale scopo è essenziale lo sviluppo dei servizi di custodia dei bambini per realizzare gli obiettivi di Barcellona³.

L'invecchiamento della popolazione insieme alla diminuzione della natalità provoca sfide considerevoli per le nostre società, messe in evidenza nella **Comunicazione sul futuro demografico** dell'Europa⁴ adottata dalla Commissione il 12 ottobre 2006. Le politiche di parità tra donne e uomini contribuiranno in modo significativo a rispondere a tali sfide:

¹ COM(2006)92 def.

² Conclusioni della Presidenza, 7775/1/06/ REV 1.

³ Fornire servizi di custodia per il 33% dei bambini da 0 a 3 anni e il 90% dei bambini da 3 anni all'età dell'obbligo scolastico per il 2010.

⁴ COM(2006)571 def.

stimolando da una parte l'occupazione delle donne si compenserà la diminuzione prevista della popolazione attiva, d'altro canto, sarà sostenuta la realizzazione delle scelte individuali delle donne e degli uomini, compresa la decisione di avere il numero di bambini desiderato.

Parallelamente la Commissione ha lanciato una **consultazione formale delle parti sociali**⁵ sull'orientamento possibile di un'azione comunitaria in materia di conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare, compresa la promozione di modalità di lavoro flessibili, lo sviluppo di servizi di custodia e di cure e la revisione eventuale delle disposizioni esistenti per quanto riguarda il congedo di maternità e il congedo parentale⁶.

Il quadro legislativo della parità tra donne e uomini è stato considerevolmente migliorato con l'adozione nel giugno 2006 di una direttiva⁷ che semplifica e modernizza la legislazione comunitaria esistente sulla **parità di trattamento** tra donne e uomini in materia di occupazione. La migliore chiarezza delle norme dovrebbe favorirne una migliore applicazione, contribuendo in tal modo all'obiettivo di "Legiferare meglio". Gli Stati membri dovranno assicurarsi che il recepimento della direttiva nella legislazione nazionale avvenga al più tardi nell'agosto 2008. Per quanto riguarda la trasposizione della direttiva del 2002 sulla parità di trattamento⁸, sono state aperte procedure per inadempimento nei confronti di nove Stati membri, di cui quattro sono ancora aperte alla fine del 2006.

Il regolamento relativo alla creazione di un **Istituto europeo per la parità di genere** è stato adottato nel dicembre del 2006⁹. L'Istituto dovrà apportare un sostegno tecnico importante allo sviluppo delle politiche di parità tra donne e uomini.

Il 2006 ha visto l'adozione della nuova regolamentazione dei **fondi strutturali**¹⁰ e degli orientamenti strategici comunitari in materia di coesione¹¹ per il periodo 2007-2013, che prevedono sia azioni specifiche che l'integrazione di una prospettiva di parità in tutte le azioni previste¹². La loro attuazione sarà principalmente di responsabilità degli Stati membri mediante i quadri di riferimento strategici nazionali e i programmi operativi. Il regolamento del Fondo europeo di sviluppo rurale integra inoltre il principio di parità tra donne e uomini¹³ nella politica di sostegno allo sviluppo rurale. Peraltro il programma comunitario PROGRESS¹⁴ comprende una sezione dedicata alla parità tra donne e uomini che sosterrà l'azione della politica comunitaria di parità di genere nel settore dell'occupazione e della solidarietà sociale.

La povertà è spesso più diffusa tra le donne, in particolare tra le persone anziane o le famiglie monoparentali. Peraltro i sistemi sanitari e di protezione sociale non sono sempre sensibili alle necessità diverse degli uomini e delle donne. Ecco perché la promozione della parità tra donne e uomini figura tra gli obiettivi generali del nuovo quadro per il processo di **protezione sociale e inclusione sociale** adottato dal Consiglio europeo nel marzo 2006¹⁵. La sua

⁵ SEC(2006)1245.

⁶ Direttive 92/85/CEE e 96/34/CE.

⁷ Direttiva 2006/54/CE.

⁸ Direttiva 2002/73/CE.

⁹ Regolamento (CE) 1922/2006.

¹⁰ In particolare i regolamenti (CE) 1081/2006 e 1083/2006.

¹¹ Decisione del Consiglio 2006/702/CE.

¹² Articolo 16 del regolamento (CE) 1083/2006.

¹³ Articolo 8 del regolamento (CE) 1698/2005.

¹⁴ Decisione n. 1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 2006.

¹⁵ In base al documento 6801/06 del Consiglio del 27.02.2006.

attuazione dovrebbe contribuire a sviluppare politiche che tendono a ridurre le disparità tra donne e uomini in tali settori.

In materia di **violenza e di tratta degli esseri umani**, la Commissione ha presentato in una comunicazione dell'agosto 2006 un piano d'azione che ha lo scopo di misurare la criminalità e la giustizia penale¹⁶, compreso in materia di tratta degli esseri umani, di violenza contro le donne e di violenza domestica e che permetterà di migliorare sensibilmente la conoscenza di tali fenomeni, le cui principali vittime sono le donne.

La parità uomini-donne è riconosciuta come fattore di sviluppo economico anche nel quadro delle relazioni esterne dell'UE. La Commissione prepara per l'inizio del 2007 una comunicazione sull'integrazione della parità dei generi nella **cooperazione allo sviluppo**. Peraltro è stato adottato nel novembre 2006 un piano d'azione quinquennale per il rafforzamento del ruolo della donna nella società dei paesi mediterranei, nel quadro del partenariato **Euromed**. Tale piano costituisce il quadro in cui l'UE e i paesi mediterranei collaboreranno per il rafforzamento del ruolo della donna nell'ambito sociale, politico, economico e culturale.

2.2 Divari tra donne e uomini

L'occupazione delle donne è aumentata notevolmente nel corso degli ultimi anni, anche tra le lavoratrici anziane. Ciò però non deve occultare la situazione chiaramente sfavorevole delle donne sul mercato dell'occupazione rispetto agli uomini. I divari restano importanti e sono sempre a svantaggio delle donne. Le disparità nelle modalità di lavoro e la segregazione del mercato dell'occupazione non diminuiscono, e ciò si riflette in una differenza di remunerazione sensibile e persistente.

Il motore della crescita dell'occupazione in Europa resta la manodopera femminile. Dal lancio della Strategia di Lisbona nel 2000, sei degli otto milioni di posti di lavoro creati nell'UE sono stati occupati da donne. Nel 2005 il **tasso di occupazione delle donne** ha registrato il dodicesimo anno consecutivo di aumento arrivando al 56,3%, ovvero 2,7 punti al di sopra del livello del 2000, contro lo 0,1 di aumento per il tasso di occupazione degli uomini. La continuazione di tale tendenza positiva¹⁷ permetterebbe la realizzazione dell'obiettivo di Lisbona di un tasso di occupazione femminile del 60% nel 2010. Nello stesso tempo l'aumento del **tasso di occupazione delle donne di più di 55 anni** è stato nettamente più rapido di quello degli uomini e ha raggiunto ormai il 33,7%, ovvero quasi 7 punti in più rispetto al 2000.

Di conseguenza la differenza del tasso di occupazione tra donne e uomini si è ridotto a 15,0 punti nel 2005, cioè una diminuzione di 2,6 punti in cinque anni. Va osservato che la differenza varia in modo notevole a seconda dell'età, perché è a 5,9 punti tra i giovani (15-24 anni), di 16,7 punti per i lavoratori dai 25 ai 54 anni e arriva a 18,1 punti per le persone di 55 anni e oltre. L'evoluzione positiva dell'occupazione delle donne si riflette anche nel declino proporzionalmente più rapido del loro **tasso di disoccupazione**, dove la differenza con gli uomini è passata da 2,8 nel 2000 a 2,0 nel 2005.

¹⁶ COM(2006)437 def.

¹⁷ Le proiezioni realizzate dalla Commissione europea indicano che il tasso di occupazione delle donne continuerà ad aumentare per raggiungere il 65% nel 2025 e stabilizzarsi in seguito a tale livello. Si veda: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

Malgrado tale evoluzione positiva la maggiore difficoltà delle donne di **conciliare vita professionale e vita privata** e lo squilibrio della ripartizione dei compiti domestici e familiari restano importanti. È interessante constatare che il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni si abbassa di 15 punti quando hanno un bambino, mentre quello degli uomini aumenta di 6 punti. Inoltre le richieste crescenti di flessibilità della manodopera pesano maggiormente sulle donne. Quasi un terzo delle donne lavora a tempo parziale (32,9% nel 2006) rispetto al 7,7% degli uomini; il 14,8% delle lavoratrici donne ha un contratto a durata determinata, cioè un punto in più rispetto ai lavoratori uomini. Il ricorso al lavoro flessibile può riflettere preferenze personali ma la forte differenza tra i sessi sottolinea lo squilibrio tra uomini e donne nell'utilizzazione del tempo.

Peraltro il mercato dell'occupazione resta in larga misura compartimentato. L'evoluzione degli **indici di separazione** professionale e settoriale per sesso non mostra alcun segno di diminuzione significativa. Risulta quindi che l'aumento dell'occupazione delle donne ha luogo principalmente nei settori di attività e nelle professioni già femminili in modo maggioritario. Quasi quattro lavoratrici su dieci sono occupate nell'amministrazione pubblica, nell'istruzione o nel settore sanitario e sociale, mentre la metà delle lavoratrici sono impiegate amministrative, commesse o lavoratrici poco o non qualificate.

Inoltre esiste uno squilibrio persistente tra donne e uomini per quanto riguarda la loro presenza nei **posti dirigenziali**, sia politici che economici. Meno di un terzo dei dirigenti sono donne e i consigli di amministrazione delle 50 maggiori aziende europee quotate contavano solo una donna ogni dieci uomini nel 2005. Nei parlamenti nazionali la proporzione media delle donne è del 24%, al Parlamento europeo del 33%.

La separazione si ritrova anche nell'**istruzione**. Malgrado le donne rappresentino ormai la maggioranza dei nuovi laureati (59%), i settori di studio restano fortemente stereotipati. L'insegnamento, le facoltà umanistiche e artistiche e il settore sanitario concentrano quasi la metà delle laureate, ma meno di un quarto dei laureati. D'altro canto le facoltà scientifiche attirano solo una donna su dieci ma quattro uomini su dieci.

Una delle conseguenze di tali differenze e ineguaglianze subite dalle donne sul mercato dell'occupazione si misura con la persistenza dello **scarto di retribuzione** tra donne e uomini. Le donne guadagnano in media il 15% in meno all'ora rispetto agli uomini¹⁸.

In materia **sociale** le donne presentano un maggiore rischio di esclusione e di povertà, in particolare tra le persone anziane e i genitori singoli. Il rischio della povertà delle donne che hanno più di 65 anni è del 20% ovvero 5 punti in più rispetto agli uomini, mentre quello delle famiglie monoparentali¹⁹ è del 34%. Peraltro il tasso di disoccupazione di lunga durata tocca il 4,5% delle donne, ovvero 1 punto in più rispetto agli uomini. Le donne costituiscono anche la maggioranza delle persone non attive e sono quindi particolarmente vulnerabili per quanto riguarda il rischio di povertà.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI STRATEGICI

Il Consiglio europeo della primavera del 2006 ha sottolineato che le politiche di parità tra donne e uomini costituiscono strumenti essenziali per la crescita economica, la prosperità e la

¹⁸ Scarto relativo della retribuzione oraria lorda media tra uomini e donne.

¹⁹ La grande maggioranza è costituita da donne.

competitività. La strategia europea per la crescita e l'occupazione riconosce anche il contributo della parità tra uomini e donne alla realizzazione degli obiettivi di Lisbona. Per sfruttare nel modo migliore il potenziale di produttività della manodopera europea è fondamentale promuovere la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro ed eliminare le disparità tra uomini e donne in tutti i settori. Per raccogliere tali sfide le politiche di parità avranno bisogno del sostegno attivo della politica di coesione e dell'attuazione effettiva della legislazione in materia di parità di trattamento. La Commissione sosterrà l'azione degli Stati membri in numerosi campi chiave dove rimane molto da fare, in linea con le priorità messe in evidenza nella Tabella di marcia per la parità.

3.1 Eliminare gli scarti tra donne e uomini nel mercato dell'occupazione

L'accesso a un'occupazione remunerata e di qualità costituisce la garanzia dell'indipendenza economica delle donne e degli uomini. Notevoli disparità persistono tra donne e uomini, in particolare per quanto riguarda le modalità del lavoro (lavoro a tempo parziale, contratti temporanei) i settori e le professioni. È indispensabile analizzare e affrontare in modo concreto i fattori all'origine di tali scarti.

- Vanno attivamente combattute le cause di segregazione del mercato del lavoro, che trovano la loro origine in particolare nelle scelte stereotipate dei settori dell'istruzione, della formazione e dell'orientamento professionale.
- È necessario intensificare gli sforzi volti ad eliminare gli ostacoli che impediscono l'accesso delle donne ai posti decisionali e dirigenziali.
- Gli sforzi effettuati per ridurre lo scarto di retribuzione tra donne e uomini vanno continuati, in collaborazione con tutte le parti in causa. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata al basso livello delle retribuzioni nelle professioni e ai settori occupati in prevalenza dalle donne e alle ragioni che portano a una diminuzione delle retribuzioni nelle professioni e nei settori che diventano sempre più "femminili".
- L'elaborazione, l'attuazione e il controllo delle politiche di "flessicurezza"²⁰, dovrebbero tener conto del loro impatto differenziato sulle donne e sugli uomini ed evitare che siano rivolte in particolare alle donne per l'aspetto "flessibilità" e agli uomini per l'aspetto "sicurezza".
- Le politiche e le misure che hanno lo scopo di aumentare l'occupazione di gruppi specifici, giovani, lavoratori anziani, disoccupati di lunga durata, minoranze etniche, lavoratori migranti o persone diversamente abili, dovrebbero tener conto delle situazioni e degli ostacoli specifici che uomini e donne incontrano in ciascuno di tali gruppi.

3.2 Favorire un miglior equilibrio tra donne e uomini della suddivisione delle responsabilità private e familiari

Molti obblighi limitano la libera scelta degli individui di conciliare la vita professionale e la vita privata, ad esempio la mancanza di servizi per la custodia dei bambini, gli aspetti finanziari, la penalizzazione della carriera, il rischio della perdita di competenze, le difficoltà

²⁰ Politiche che hanno lo scopo di rendere il mercato del lavoro flessibile rafforzando allo stesso tempo la sicurezza dell'occupazione.

del ritorno sul posto di lavoro o la pressione degli stereotipi. Le modalità dei congedi dovrebbero essere riesaminate per contribuire a una ripartizione migliore delle responsabilità private e familiari tra uomini e donne e favorire così la qualità della vita e il benessere dei bambini.

- È necessario assicurarsi che i congedi parentali si indirizzino sia agli uomini che alle donne e che siano individuali (non trasferibili), interessanti dal punto di vista finanziario, frazionabili e che la loro durata non costituisca un freno per il ritorno nel posto di lavoro.
- Per quanto riguarda l'invecchiamento della popolazione dell'UE, è fondamentale continuare a sviluppare servizi accessibili e abbordabili di cure per le persone a carico. Si può prevedere la creazione di "congedi filiali" che permettono di occuparsi dei genitori anziani, e che siano attraenti sia per gli uomini che per le donne.
- È necessario promuovere i congedi di paternità che permettano di implicare i padri nelle responsabilità domestiche e familiari a partire dalla nascita del bambino.
- La lotta contro gli stereotipi dovrebbe essere intensificata a tutti i livelli per tutte le parti in causa e dovrebbe in particolare essere indirizzata agli uomini e alle imprese.
- È fondamentale preservare l'occupabilità dei lavoratori in congedo parentale mediante misure di accompagnamento durante il congedo e al momento del ritorno. Ciò comprende misure che assicurino il mantenimento delle competenze del lavoratore e il suo accesso alle possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera.
- Le imprese, in particolare le PMI, dovrebbero essere accompagnate nell'attuazione di misure per conciliare la vita professionale, la vita privata e la vita familiare.

3.3 Garantire il sostegno totale delle politiche di coesione e di sviluppo rurale verso le politiche di parità di genere

Il 2007 costituisce il primo anno del nuovo periodo di programmazione della politica di coesione e di sviluppo rurale. Le politiche sono state riorientate in modo da contribuire sempre di più agli obiettivi fissati a Lisbona e a promuovere in tal modo la crescita economica, la produttività e la creazione di impieghi. È necessario sfruttare pienamente il potenziale dei Fondi in quanto catalizzatori delle politiche di parità di genere.

- Gli Stati membri devono assicurare la promozione della parità tra donne e uomini oltre che l'integrazione della prospettiva di genere ad ogni tappa dell'attuazione dei Fondi, in particolare associando come partner gli organi incaricati della promozione della parità uomo-donna²¹.
- I documenti di programmazione dei Fondi devono promuovere e mettere in pratica il dualismo della politica di parità con misure specifiche che tendano a promuovere la parità e con un'attenta analisi del modo in cui gli altri progetti e la gestione dei fondi possono influenzare gli uomini e le donne²².

²¹ Articoli 11 e 16 del regolamento (CE) 1083/2006 del Consiglio e articoli 6 e 8 del regolamento (CE) 1698/2005 del Consiglio.

²² Punto 1 degli orientamenti strategici comunitari.

- I Fondi devono contribuire a migliorare l'accesso all'occupazione, ad aumentare la partecipazione e il progresso delle donne nell'occupazione oltre che sostenere la realizzazione degli obiettivi relativi alle strutture di custodia dei bambini e allo sviluppo di altre strutture di cure facilitandone l'accesso²³. I Fondi devono altresì sostenere l'imprenditorialità femminile, sia con servizi alle imprese che con l'accesso al finanziamento²⁴.
- Vanno promosse azioni di diffusione e scambio di buone prassi e campagne di sensibilizzazione in materia di parità uomo-donna mentre il dialogo tra le parti in causa va rinforzato²⁵.

3.4 Garantire un'attuazione effettiva del quadro legislativo

L'acquis comunitario in materia di parità uomo-donna ha largamente contribuito ai progressi realizzati negli ultimi cinquant'anni e continua ad evolvere e a modernizzarsi per essere sempre più chiaro ed efficace. È tuttavia importante garantire un'attuazione effettiva della legislazione che va al di là del solo recepimento dell'acquis. A livello nazionale ci vuole un sostegno attivo dell'attuazione di tale legislazione allo scopo di garantire una piena applicazione del diritto.

- È necessario prendere misure volte a rafforzare le capacità in materia di parità tra donne e uomini nell'ambito del sistema giudiziario, in particolare dei giudici e degli avvocati, affinché dispongano della formazione e dell'assistenza tecnica necessarie per trattare le questioni legate alla parità uomo-donna nelle loro attività.
- Gli Stati membri e le parti sociali devono sostenere attivamente l'attuazione effettiva della legislazione relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne e creare le condizioni che permettano di rispettarla.
- Gli organismi di promozione della parità previsti dalla direttiva 2002/73²⁶ possono avere un ruolo attivo nell'attuazione della legislazione. Essi vanno sostenuti nella loro azione e devono poter disporre delle risorse finanziarie e umane necessarie oltre che di tutte le competenze enumerate nella direttiva.

4. CONCLUSIONI

Sulla base della presente relazione e in accordo con le priorità messe in evidenza nella Tabella di marcia e nel Patto europeo per la parità di genere, il Consiglio europeo è invitato a esortare gli Stati membri affinché rilevino le sfide sopra descritte, in collaborazione con tutte le parti in causa. Si tratterà di accordare un'attenzione particolare allo scopo di:

- fare il necessario per eliminare lo scarto di retribuzioni tra donne e uomini;
- rafforzare l'integrazione di una prospettiva di parità uomo-donna nell'attuazione delle politiche dell'occupazione;

²³ Punto 1.3.1 degli orientamenti strategici comunitari.

²⁴ Punto 1.2.4 degli orientamenti strategici comunitari.

²⁵ Punto 1.3.1 degli orientamenti strategici comunitari.

²⁶ Articolo 8a della direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002.

- proseguire gli sforzi tesi a permettere a uomini e donne di conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare e sostenere le parti sociali nell'attuazione di misure in tal senso;
- adottare un metodo per quanto riguarda le questioni legate ai cambiamenti demografici, che tenga conto della parità uomo-donna e la sostenga;
- utilizzare pienamente il potenziale offerto dalla Politica di coesione e di sviluppo rurale per sostenere la promozione della parità tra uomo e donna attraverso programmi cofinanziati dai fondi strutturali;
- recepire prontamente le direttive 2006/54/CE riguardante la parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) e 2004/113/CE relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

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.

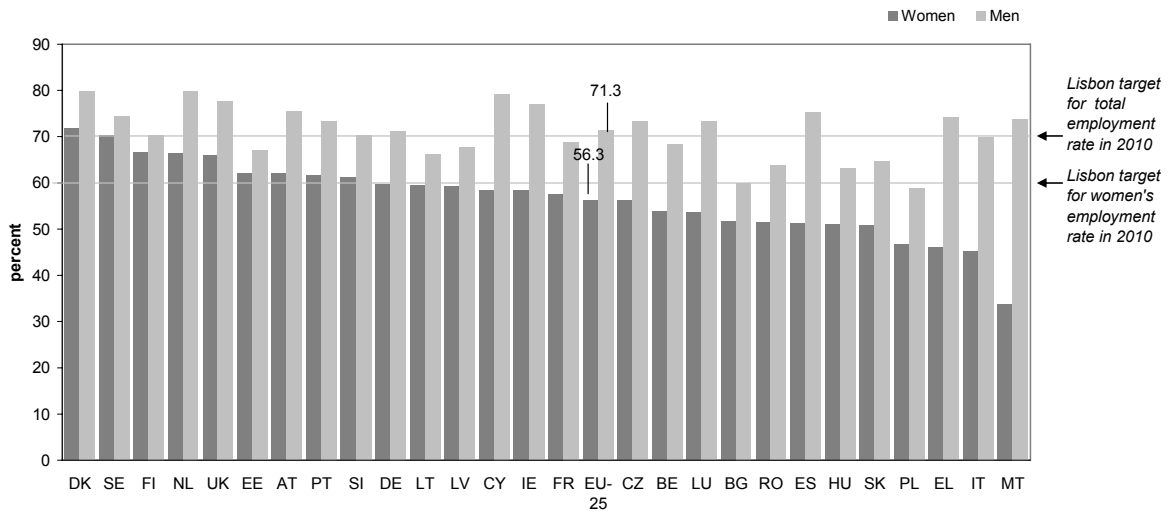
At risk of poverty rate for older people

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

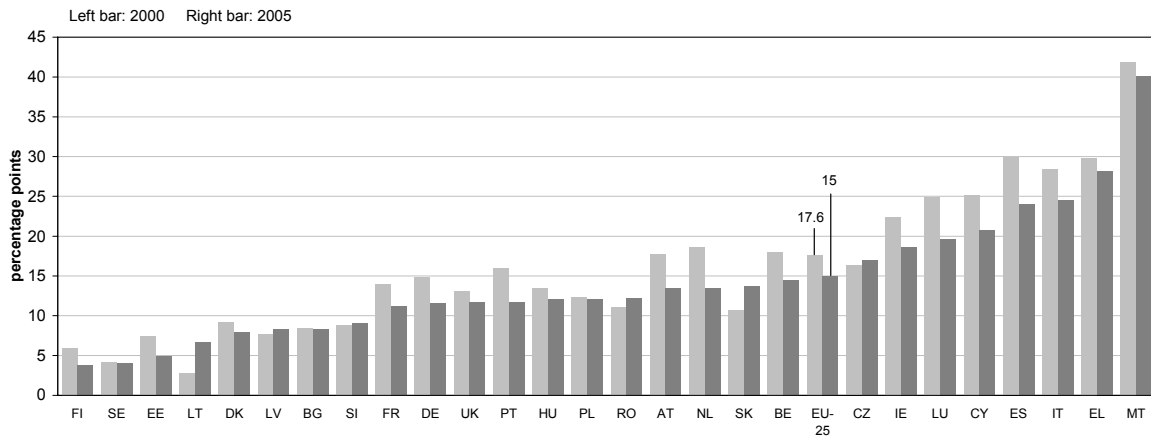
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

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



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

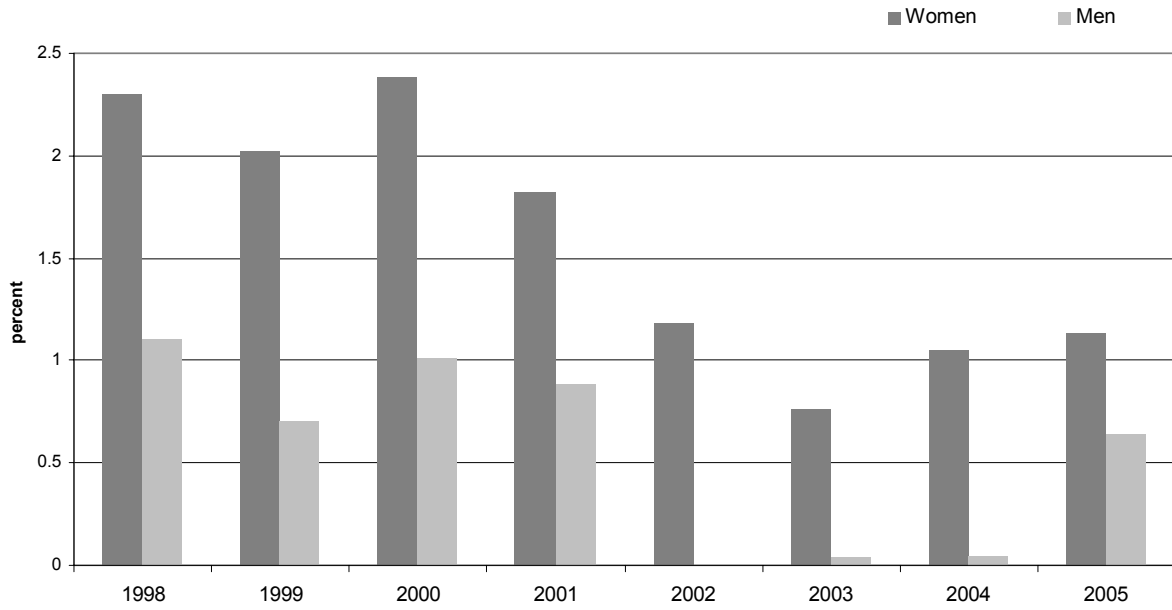
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

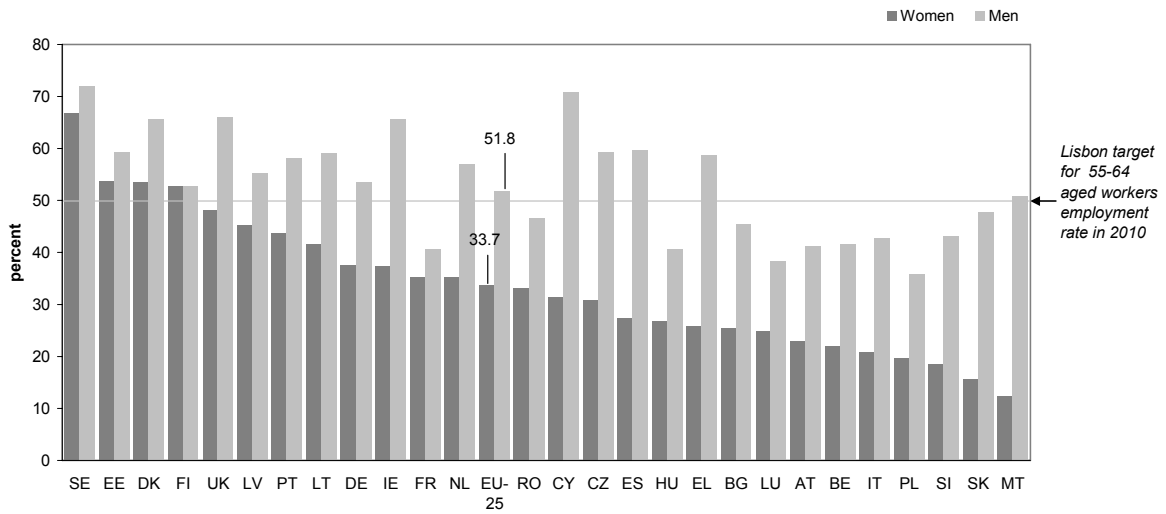
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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.

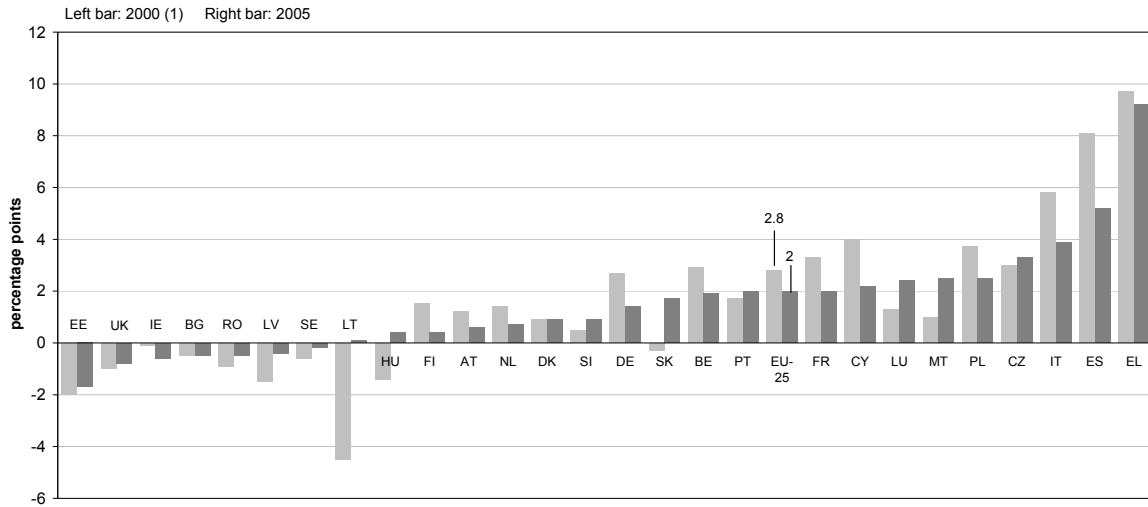
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2005



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

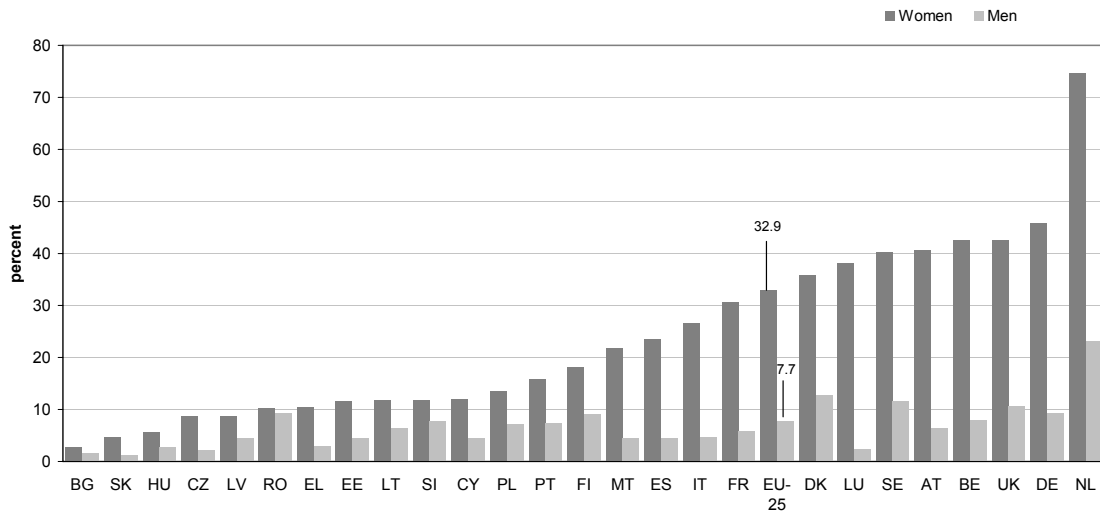
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

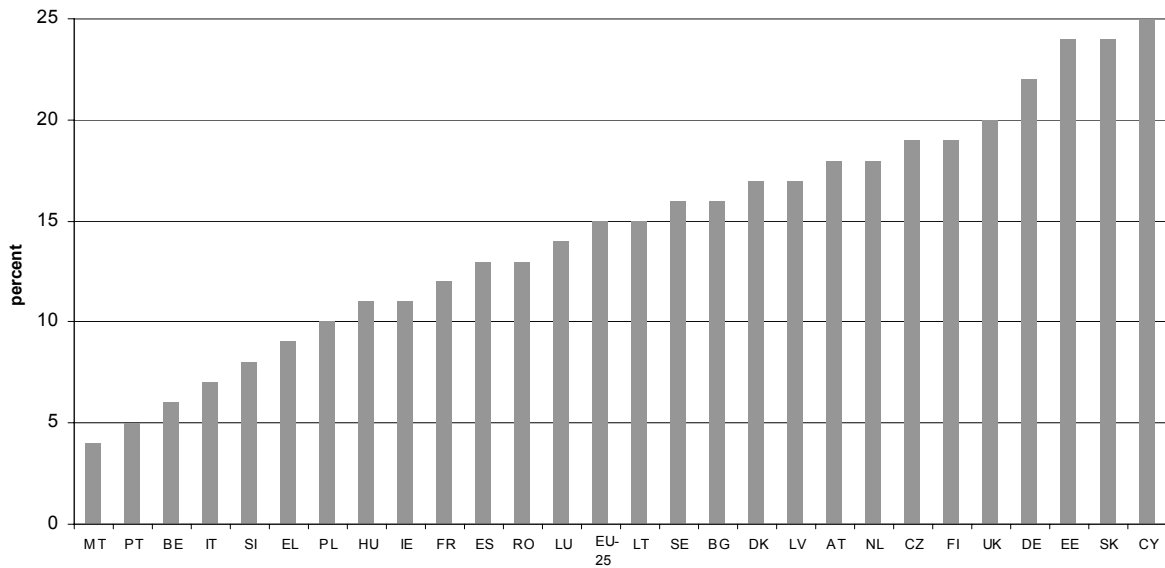


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE : no data

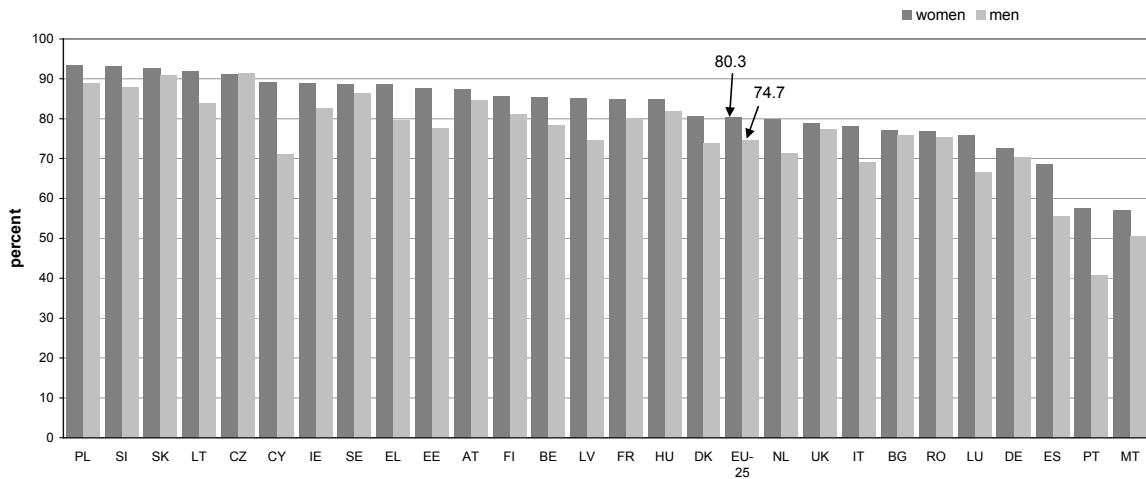
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

(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

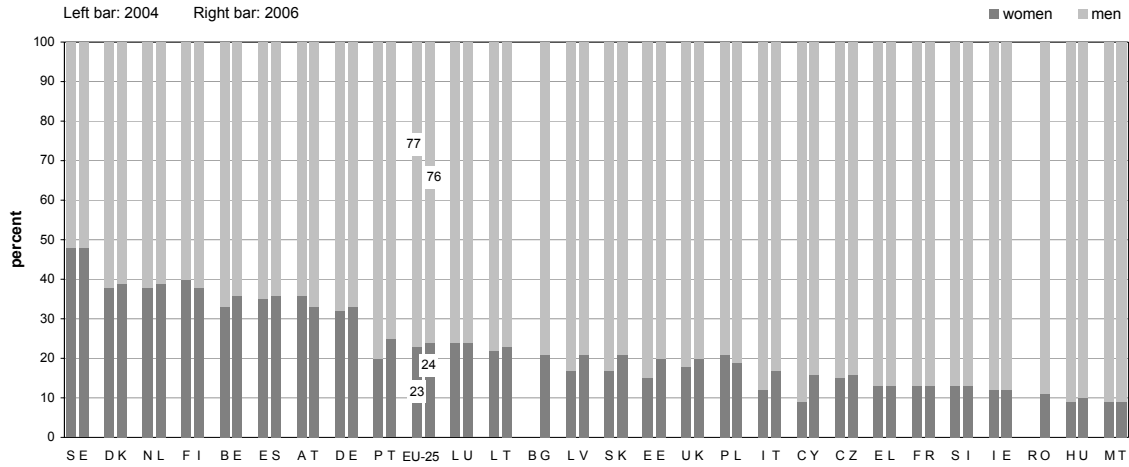


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

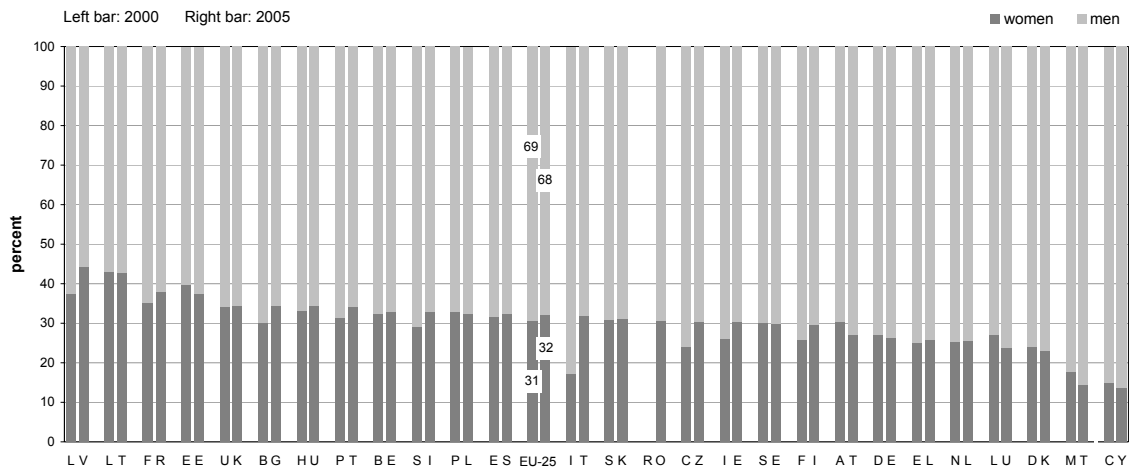
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



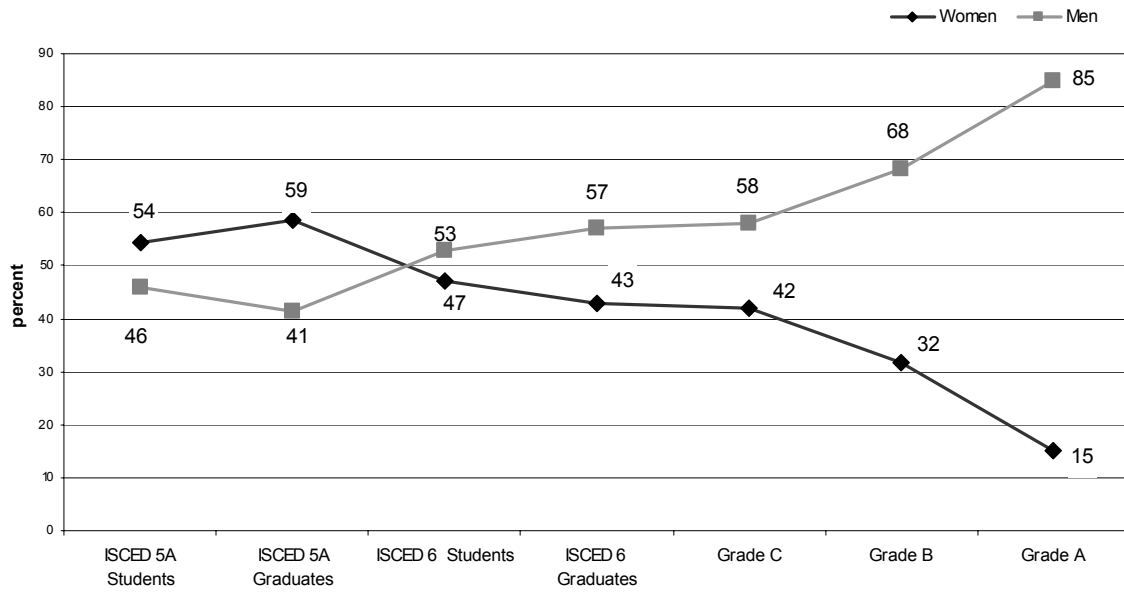
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



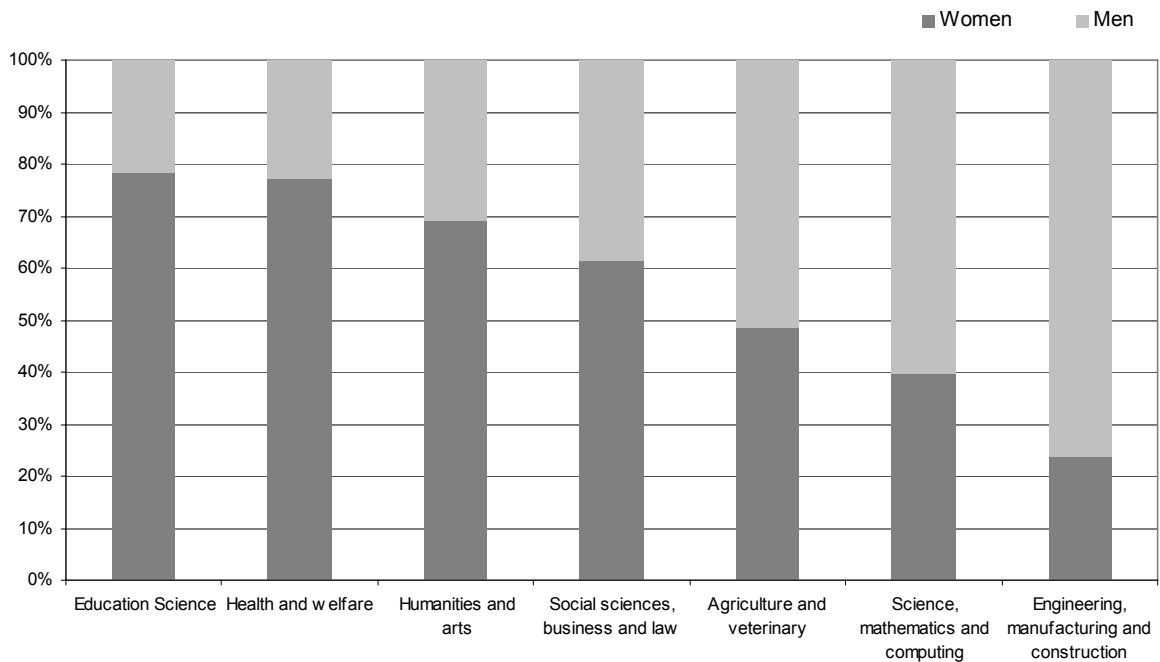
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



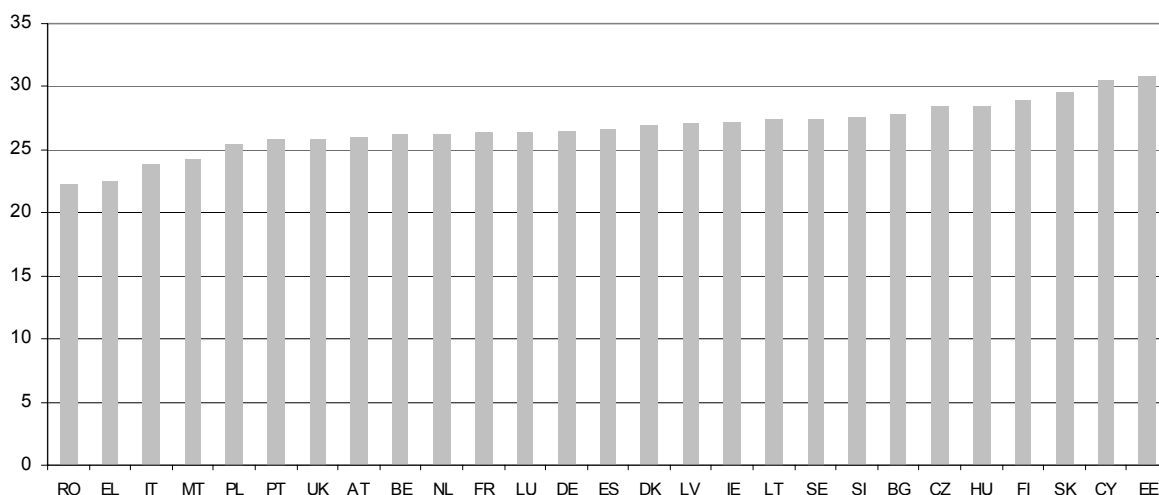
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary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



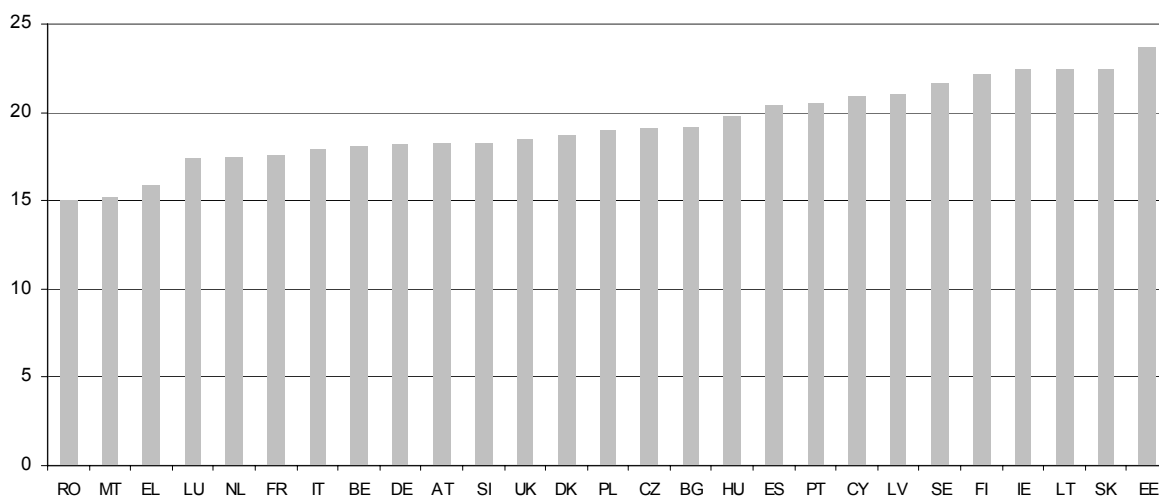
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



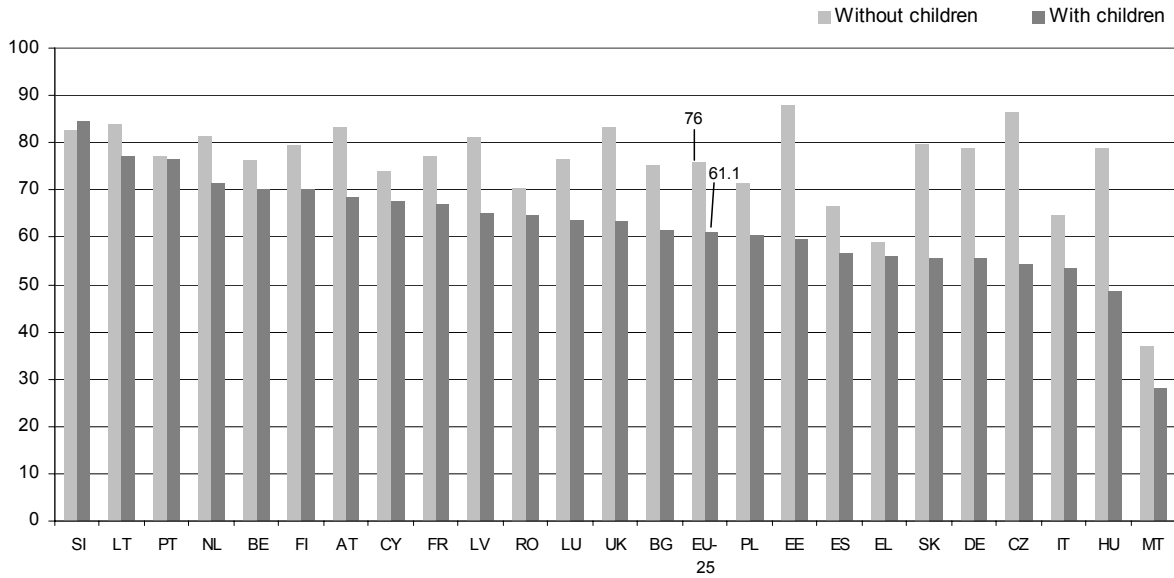
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



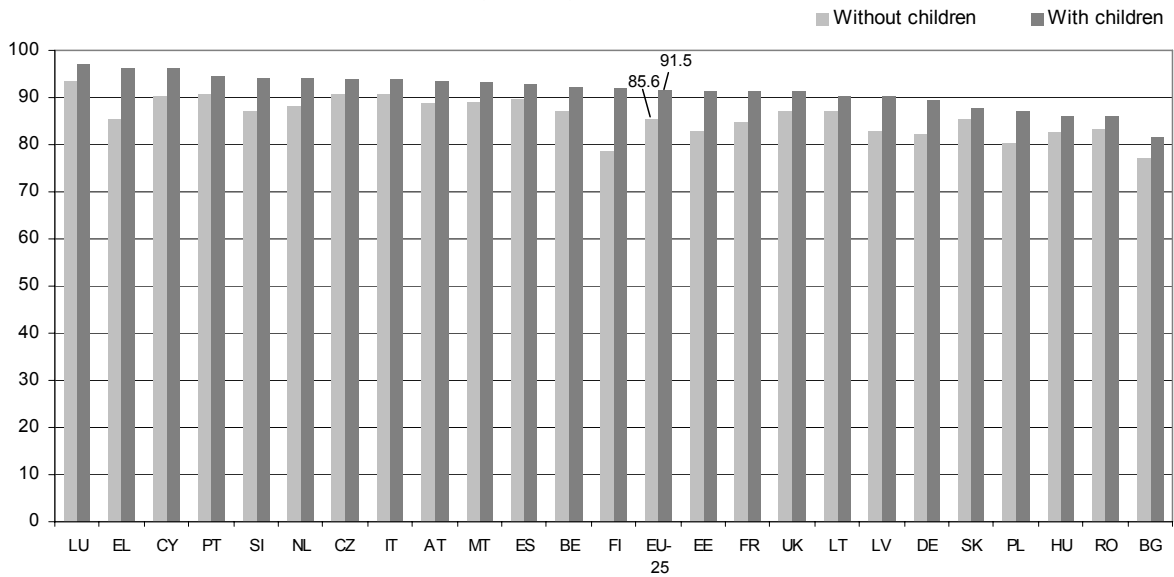
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



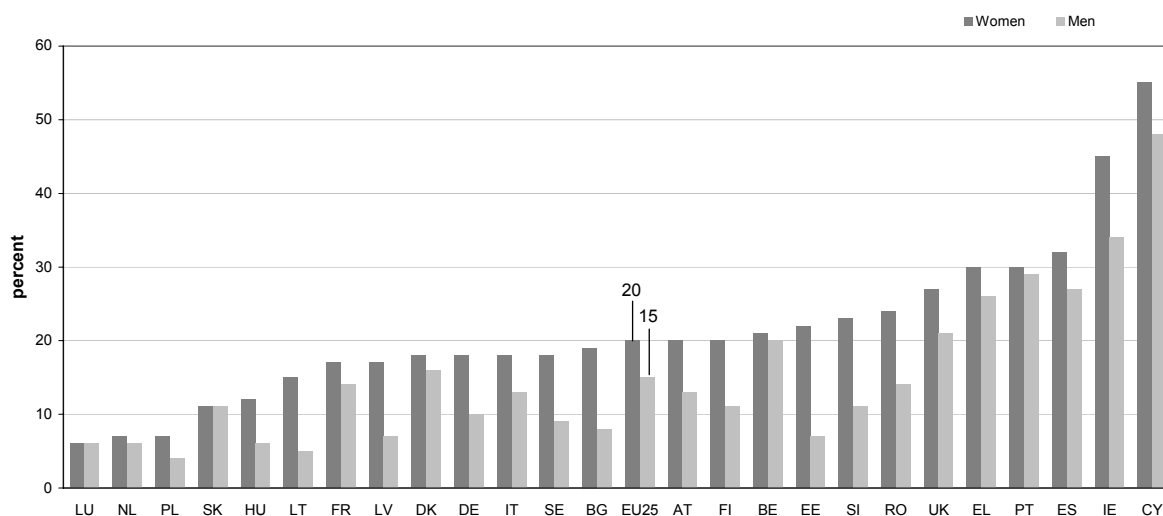
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

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.

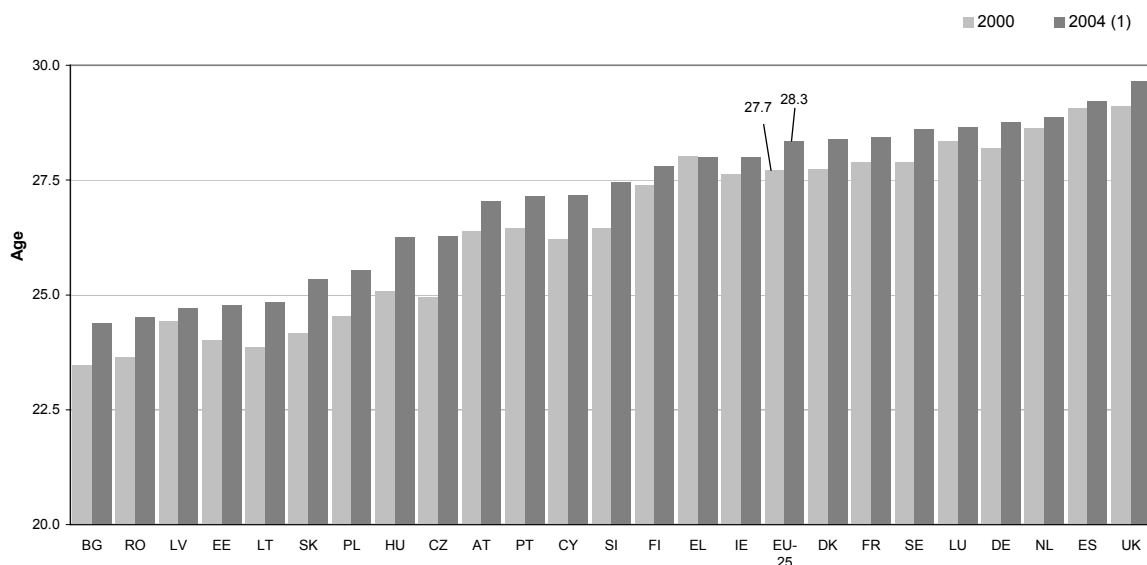
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



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.