



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 7.2.2007
KOM(2007)49 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG
OG REGIONSUDVALGET**

om ligestilling mellem kønnene - 2007

NDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Udviklingen.....	3
2.1	Politik og lovgivning.....	3
2.2	Forskelle mellem mænd og kvinder.....	5
3.	Strategiske udfordringer og retningslinjer	6
3.1	Fjerne forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet	7
3.2	Fremme en bedre balance mellem mænd og kvinder i fordelingen af opgaver i privat- og familielivet	7
3.3	Sikre, at ligestillingspolitikkerne støttes fuldt ud af samhørighedspolitikken og politikken for udvikling af landdistrikter	8
3.4	Sikre en effektiv gennemførelse af lovgivningen	9
4.	Konklusioner	9
	ANNEX.....	11

1. INDLEDNING

På det Europæiske Råds forårsmøde i marts 2003 blev Kommissionen opfordret til at aflægge årlige beretninger om de fremskridt, der gøres, med henblik på at fremme ligestilling mellem kønnene og retningslinjer for, hvorledes kønsaspektet integreres i de forskellige politikker. Denne beretning er den fjerde i rækken.

På ligestillingsområdet skal der peges på to vigtige begivenheder i EU i 2006: Kommissionen vedtog en køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd for perioden 2006-2010, og Det Europæiske Råd vedtog den europæiske ligestillingspagt. Disse to vigtige initiativer vidner om EU's aktive indsats for at nå målet om virkelig ligestilling mellem mænd og kvinder.

Med nu 27 medlemsstater gør EU sig klar til at fejre 50-året for ligestillingspolitikken og til at fejre det europæiske år for lige muligheder for alle. Desuden går ligestillingspolitikken som en rød tråd gennem to centrale områder, nemlig vækst og beskæftigelse samt de demografiske ændringer. Ligestillingspolitikken skal koordineres fuldt ud med samhørighedspolitikken, hvis nye programperiode begynder i 2007.

2. UDVIKLINGEN

2.1 Politik og lovgivning

Den 1. marts 2006 vedtog Kommissionen en **køreplan for ligestilling mellem mænd og kvinder**¹ og fastslog dermed sine prioriteter og en ramme for indsatsen til fremme af ligestilling indtil 2010. Kommissionen fortsætter således sit arbejde med at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og med at sikre sig, at samtlige EU's politikker bidrager til at nå dette mål. Med køreplanen forpligter Kommissionen sig til at videreføre og forstærke sin indsats på dette område. Der vil årligt blive udfærdiget en rapport herom.

På Det Europæiske Råds møde den 23. og 24. marts 2006 vedtog medlemsstaterne en **europæisk ligestillingspagt**². Pagten markerede medlemsstaternes vilje til at forpligte sig aktivt til gennemførelsen af politikker med henblik på at fremme kvinders beskæftigelse og sikre en bedre balance mellem arbejds- og privatliv for dermed at tage de demografiske udfordringer op. I den forbindelse er det af afgørende betydning at udvikle tilbuddene om børnepasning med henblik på at nå Barcelona-målene³.

Befolkningens aldring og de faldende fødselstal medfører store udfordringer for samfundet, hvilket fremhæves i Kommissionens **meddelelse om den demografiske udvikling i Europa**⁴, som blev vedtaget den 12. oktober 2006. Det er tydeligt, at ligestillingspolitikken bidrager betydeligt til at tage disse udfordringer op, dels ved at stimulere beskæftigelsen blandt kvinder og således kompensere for det forudsete fald i den aktive befolkning, dels ved at understøtte mænd og kvinders individuelle valg såsom at få det antal børn, de ønsker.

¹ KOM(2006)92 endelig.

² Formandskabets konklusioner, 7775/1/06/REV 1.

³ Tilbud om pasning af 33 % af børnene i aldersgruppen 0-3 år og 90 % af børnene i aldersgruppen fra 3 år til den skolepligtige alder senest i 2010.

⁴ KOM(2006)571 endelig.

Sideløbende har Kommissionen iværksat en **formel høring af arbejdsmarkedsparterne**⁵ om muligheden for et fællesskabsinitiativ med henblik på at forene arbejds-, privat- og familieliv, herunder fremme af en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, udvikling af pasningsfaciliteter og muligheden for en årlig revision af de gældende bestemmelser for barsels- og forældreorlov⁶.

Ligestillingslovgivningen blev betydeligt forbedret med vedtagelsen i juni 2006 af et direktiv⁷, som forenkler og moderniserer de gældende fællesskabsregler om **ligestilling mellem mænd og kvinder**, hvad angår beskæftigelse. Med en forenkling af lovgivningen sigtes der mod en bedre anvendelse af bestemmelserne, hvilket endvidere bidrager til målet om "bedre lovgivning". Medlemsstaterne skal senest i august 2008 gennemføre direktivet i den nationale lovgivning. Hvad angår gennemførelsen af direktivet fra 2002 om ligebehandling af mænd og kvinder⁸, er der blevet indledt procedurer om manglende overholdelse af forpligtelserne mod ni medlemsstater, hvoraf fire stadig var igangværende ved udgangen af 2006.

Forordningen om oprettelse af et **europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder** blev vedtaget i december 2006⁹. Institutet skal yde en betydelig teknisk støtte til formningen af ligestillingspolitikken.

I 2006 blev der vedtaget en ny forordning for **strukturfondene**¹⁰ og en række strategiske retningslinjer for samhørighed¹¹ for perioden 2007-2013, som indeholder både specifikke aktioner og indarbejdelsen af ligestillingsaspektet i alle EU's aktioner¹². Gennemførelsen af disse bestemmelser er hovedsagelig medlemsstaternes ansvar og foregår ved hjælp af nationale strategiske referencerammer og operationelle programmer. Forordningen vedrørende Den Europæiske Fond for Udvikling af Landdistrikterne omfatter ligeledes princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder¹³ i politikken for støtte til udvikling af landdistrikterne. Desuden omfatter fællesskabsprogrammet Progress¹⁴ en sektion om ligestilling mellem mænd og kvinder, hvorunder der ydes støtte til gennemførelse af Fællesskabets politik vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder inden for beskæftigelse og social solidaritet.

Kvinder rammes ofte af fattigdom, hvilket især gælder ældre og eneforsørgere. Derudover kan der ikke altid i sundheds- og socialsikringsordningerne tages hensyn til mænds og kvinders forskellige behov. Derfor figurerer fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder som en af de generelle målsætninger i den nye ramme for den proces for **den sociale sikring og sociale integration**, som blev vedtaget af Det Europæiske Råd i marts 2006¹⁵. Processen vil bidrage til gennemførelsen af en række politikker, som sigter mod at begrænse forskellene mellem mænd og kvinder på disse områder.

⁵ SEK(2006) 1245.

⁶ Direktiv 92/85/EØF og direktiv 96/34/EF.

⁷ Direktiv 2006/54/EF.

⁸ Direktiv 2002/73/EF.

⁹ Forordning (EF) nr. 1922/2006.

¹⁰ Bl.a. forordning (EF) nr. 1081/2006 og 1083/2006.

¹¹ Rådets beslutning 2006/702/EF.

¹² Artikel 16 i forordning (EF) nr. 1083/2006.

¹³ Artikel 8 i forordning (EF) nr. 1698/2005.

¹⁴ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 1672/2006/EF af 24. oktober 2006.

¹⁵ På grundlag af Rådets dokument nr. 6801/06 af 27.2.2006.

Hvad angår **vold og menneskehandel** fremlagde Kommissionen i august 2006 en meddelelse med en handlingsplan, som tager sigte på at måle kriminalitet og strafferetlig behandling deraf¹⁶, herunder også menneskehandel, vold mod kvinder og vold i hjemmet. Hensigten med meddelelsen er at bidrage til et øget kendskab til disse problemer, som i overvejende grad rammer kvinder.

Det er almindeligt anerkendt, at ligestilling mellem mænd og kvinder også bidrager til den økonomiske udvikling i forbindelse med EU's eksterne forbindelser. Kommissionen forelægger i begyndelsen af 2007 en meddelelse om integrering af kønsaspektet i **udviklingssamarbejdet**. I november 2006 blev der vedtaget en femårig handlingsplan med henblik på at styrke kvinders rolle i samfundet i Middelhavslandene som led i **Euromed-partnerskabet**. Planen udgør rammen for EU's samarbejde med Middelhavslandene om at styrke kvinders rolle i de sociale, politiske, økonomiske og kulturelle miljøer.

2.2 Forskelle mellem mænd og kvinder

Beskæftigelsen blandt kvinder, herunder også ældre kvinder, er også i de senere år steget kraftigt. Alligevel bør man dog ikke undervurdere det forhold, at kvinder står i en klart svagere position på arbejdsmarkedet end mænd. Der er stadig betydelige forskelle, som altid er i mændenes favør. Forskellene i arbejdsvilkår og opdelingen af arbejdsmarkedet mindskes stadig ikke, hvilket giver sig udslag i en stor og uændret lønforskel.

Drivkraften for beskæftigelsen i EU er stadig de kvindelige arbejdstagere. Siden lanceringen af Lissabon-strategien i 2000 er seks af de otte millioner arbejdspladser, der er blevet skabt i EU, blevet besat af kvinder. I 2005 steg **kvindernes erhvervsfrekvens** for tolvte år i træk og udgjorde 56,3 %, hvilket er 2,7 points over niveauet i 2000. Samtidig steg mændenes erhvervsfrekvens med 0,1 points. Hvis den positive tendens fortsætter¹⁷, vil Lissabon-målet om en erhvervsfrekvens for kvinder på 60 % kunne nås i 2010. Desuden er **erhvervsfrekvensen for kvinder over 55 år** steget meget hurtigere end mændenes og er nu på 33,7 %, dvs. næsten 7 points højere end i 2000.

Forskellen i mænd og kvinders erhvervsfrekvens er således reduceret til 15,0 points i 2005, dvs. et fald på 2,6 point på fem år. Det skal bemærkes, at forskellen er aldersbetinget, da den kun er på 5,9 points blandt de unge (15-24 år), 16,7 points for de 25 til 54-årige arbejdstagere, og topper med 18,1 points for arbejdstagere over 55 år. Den positive udvikling i kvindernes beskæftigelse giver sig ligeledes udslag i et proportionelt tilsvarende fald i **arbejdsløsheden**, hvor afstanden til mændene er faldet fra 2,8 points i 2000 til 2,0 i 2005.

Til trods for denne positive udvikling er kvindernes problemer med at **forene arbejds- og privatlivet** og den ulige fordeling af familiemæssige og huslige opgaver stadig markante. Det er slående at konstatere, at erhvervsfrekvensen for kvinder mellem 20 og 49 år falder med 15 points, når de får et barn, mens mændenes stiger med 6 points. Desuden har den stigende efterspørgsel efter fleksibel arbejdskraft en stor indvirkning på kvinderne. Hen ved en tredjedel af kvinderne arbejder på deltid (32,9 % i 2006) mod kun 7,7 % af mændene; 14,8 % af de kvindelige lønmodtagere har en tidsbegrænset arbejdskontrakt, dvs. 1 point mere end andelen af mandlige lønmodtagere. Brugen af fleksibel arbejdstilrettelæggelse kan afspejle

¹⁶ KOM(2006)437 endelig.

¹⁷ Kommissionens beregninger viser, at kvindernes erhvervsfrekvens vil fortsætte med at stige til 65 % i 2025, hvorefter stigningen ophører.

Se http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf.

personlige præferencer, men den markante forskel mellem kønnene understreger uligevægten mellem mænd og kvinder i deres brug af tiden.

Derudover er arbejdsmarkedet meget opdelt. Udviklingen i de kønsopdelte arbejdsmæssige og sektorbestemte **statistikker** viser ingen tegn på større fald. Stigningen i kvindernes beskæftigelse sker altså tilsyneladende hovedsageligt i de sektorer og erhverv, hvor kvinderne allerede var dominerende. Hen ved fire ud af ti kvindelige lønmodtagere arbejder i den offentlige administration, undervisnings- eller sundheds- og socialektoren, mens halvdelen af de kvindelige lønmodtagerne er beskæftiget med administration, salg eller arbejde, der forudsætter få eller ingen kvalifikationer.

Der er desuden fortsat en uligevægt mellem mænd og kvinder i den politiske og økonomiske **beslutningstagningsproces**. Under en tredjedel af lederne er kvinder, og bestyrelserne for de 50 største børsnoterede virksomheder i EU kunne kun mønstre en kvinde for hver ti mænd i 2005. I de nationale parlamenter er kvindernes andel i gennemsnit kun på 24 %. I Europa-Parlamentet er 33 % af medlemmerne kvinder.

Opdelingen findes også i **uddannelsessektoren**. Selvom kvinderne nu udgør størstedelen af de nyuddannede på de videregående uddannelser (59 %), er valget af uddannelsesområder stadig meget stivnet. Undervisningssektoren, humaniora og de kunstneriske fag samt sundhedsfagene tegner sig for næsten halvdelen af kvinder med en videregående uddannelse, hvorimod kun en fjerdedel af mænd med en videregående uddannelse er uddannet inden for disse fag. Omvendt tiltrækker de tekniske uddannelser kun en ud af ti kvinder med en videregående uddannelse, men fire ud af ti mænd.

En af konsekvenserne af disse vedvarende forskellige og uligheder, som kvinderne udsættes for på arbejdsmarkedet, er den vedvarende **lønforskel** mellem mænd og kvinder. Kvinderne tjener i gennemsnit 15 % mindre end mændene i timeløn¹⁸.

På det **sociale** område har især ældre kvinder og enlige mødre større risiko for at blive udstødt og for at rammes af fattigdom. Fattigdomsrisikoen for kvinder over 65 år er på 20 %, dvs. 5 points mere end for mænd, hvorimod risikoen for eneforsørgere¹⁹ er på 34 %. Desuden er 4,5 % af kvinderne langtidsarbejdsløse, dvs. at tallet ligger 1 point over mændenes langtidsarbejdsløshed. Der er derudover flest kvinder uden for arbejdsmarkedet, og de er derfor mest udsatte for at falde under fattigdomsgrænsen.

3. STRATEGISKE UDFORDRINGER OG RETNINGSLINJER

På Det Europæiske Råds forårsmøde i 2006 blev det understreget, at ligestillingspolitikkerne er vigtige redskaber som drivkraft for økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne. I den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse anerkendes det også, at ligestilling mellem mænd og kvinder bidrager til at opfylde Lissabon-målene. Hvis den europæiske arbejdsstyrkes produktionspotentiale skal udnyttes til fulde, er det vigtigt at fremme kvindernes varige deltagelse på arbejdsmarkedet og fjerne uligheder mellem mænd og kvinder på alle områder. Hvis disse udfordringer skal mødes, skal ligestillingspolitikken aktivt støttes af samhørighedspolitikken og en effektiv gennemførelse af ligestillingslovgivningen. Kommissionen har til hensigt at støtte medlemsstaternes indsats på en række nøgleområder,

¹⁸ Relativ forskel i den gennemsnitlige bruttotimeløn mellem mænd og kvinder.

¹⁹ Hovedparten af eneforsørgerne er kvinder.

hvor der fortsat skal ske store forbedringer, i tråd med prioriteringerne i køreplanen for ligestilling mellem mænd og kvinder.

3.1 Fjerne forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet

Retten til et lønnet arbejde af god kvalitet er en forudsætning for mænds og kvinders økonomiske selvstændighed. Der er dog stadig store forskelle mellem mænd og kvinder, især hvad angår arbejdsvilkår (deltidsarbejde, tidsbegrænsede kontrakter) og de erhverv og stillinger, de udfylder. Det er nødvendigt at analysere og effektivt angribe de faktorer, der ligger til grund for forskellene.

- Der bør aktivt sættes ind over for opdelingen af arbejdsmarkedet, som især udspringer af stereotype valg af uddannelse og erhvervsuddannelse og erhverv.
- Indsatsen for at fjerne de hindringer, der står i vejen for kvindernes adgang til ledelses- og beslutningsposter, bør intensiveres.
- Der bør fortsat arbejdes på at mindske lønforskellen mellem mænd og kvinder i et samarbejde med alle de berørte parter. Der bør især sættes ind over for det lave lønniveau i de særlige kvindeerhverv og -sektorer og over for de faktorer, der fører til lønnedgang i de erhverv og sektorer, der oplever en stærk tilgang af kvinder.
- Ved formuleringen, gennemførelsen og opfølgningen af politikkerne for fleksibilitet og tryghed (flexicurity)²⁰ bør der tages hensyn til deres forskellige virkninger på mænd og kvinder, og man bør undgå, at fleksibilitetsaspektet hovedsageligt bliver relevant for kvinder, og at tryghedsaspektet især bliver relevant for mænd.
- I de politikker, der tager sigte på at fremme beskæftigelsen for særlige grupper, såsom unge, ældre arbejdstagere, langtidsarbejdsløse, etniske mindretal, vandrende arbejdstagere eller personer med handicap, bør der tages hensyn til mænds og kvinders særlige forhold og hindringer i hver af disse grupper.

3.2 Fremme en bedre balance mellem mænd og kvinder i fordelingen af opgaver i privat- og familielivet

Mange hindringer begrænser borgernes muligheder for at forene arbejds- og privatlivet, f.eks. manglende børnepasningsfaciliteter, økonomiske faktorer, karrieremæssige sanktioner, risikoen for at miste kompetencer, problemer med at komme tilbage i arbejde eller pres fra stereotyper. Orlovsreglerne bør tages op til fornyet gennemgang for dermed at bidrage til en bedre fordeling af opgaverne i privat- og familielivet mellem mænd og kvinder og for at opnå bedre livskvalitet og større trivsel for børnene.

- Det skal sikres, at forældreorlov henvender sig til både mænd og kvinder, er individuel (kan ikke overføres), økonomisk attraktiv, at orlovsperioderne kan opdeles og at varigheden ikke er en hindring for at vende tilbage til arbejdet.
- Med baggrund i den aldrende befolkning i EU er det vigtigt fortsat at udvikle tilgængelige plejeydelser for familiemedlemmer, som der består forsørgerpligt for, til en overkommelig

²⁰ Politikker, der på én gang vedrører fleksibilitet på arbejdsmarkedet og tryghed i ansættelsen.

pris. Der kunne skabes en "plejeorlov", således at børnene kan tage sig af ældre familiemedlemmer. En sådan orlov skal være attraktiv for både mænd og kvinder.

- Der skal også gøres mere opmærksom på fædreorlov, hvorved fædre involveres i de huslige og familiemæssige opgaver straks efter fødslen.
- Bekæmpelsen af stereotyper bør intensiveres på alle niveauer og af alle berørte parter. Indsatsen bør især rettes mod mænd og virksomheder.
- Det er vigtigt at bevare arbejdstagernes beskæftigelsesevne i forbindelse med forældreorlov ved hjælp af en række ledsageforanstaltninger under orloven og når arbejdet genoptages. Dette omfatter foranstaltninger med henblik på at opdatere lønmodtagerens kompetencer og dennes adgang til uddannelser samt en garanti for at kunne fortsætte karrieren.
- Virksomhederne og især de små og mellemstore virksomheder bør støttes, når de gennemfører foranstaltninger med det sigte at forene arbejds-, privat- og familielivet.

3.3 Sikre, at ligestillingspolitikkerne støttes fuldt ud af samhørighedspolitikken og politikken for udvikling af landdistrikter

2007 er det første år i den nye programperiode for samhørighedspolitikken og for politikken for udvikling af landdistrikterne. Der er udarbejdet nye retningslinjer for disse politikker med henblik på at bidrage yderligere til Lissabon-målene og på at fremme den økonomiske vækst, produktiviteten og beskæftigelsen. Strukturfondenes potentiale som katalysatorer for ligestillingspolitikkerne skal udnyttes fuldt ud.

- Medlemsstaterne bør fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og integrere kønsaspektet i alle etaper af gennemførelsen af fondene, især ved at inddrage organer, som er ansvarlige for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder²¹, i partnerskaber.
- Fondenes programmeringsdokumenter bør fremmes og gennemføres via en tostrengt ligestillingspolitik, som omfatter en særlig indsats for at fremme ligestilling og omhyggelig hensyntagen til, hvordan andre projekter og forvaltningen af midlerne kan påvirke kønsbalancen²².
- Fondene bør bidrage til at forbedre adgangen til arbejdsmarkedet, øge kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse og yde støtte til opfyldelsen af målene om børnepasningsfaciliteter og udvikling af plejefaciliteter og lette adgangen hertil²³. Fondene bør ligeledes yde støtte til kvindelige iværksættere, f.eks. ved hjælp af ydelser til virksomheder og adgang til finansiering²⁴.

²¹ Artikel 11 og 16 i Rådets forordning (EF) nr. 1083/2006 og artikel 6 og 8 i Rådets forordning (EF) nr. 1698/2005.

²² Punkt 1 i Fællesskabets strategiske retningslinjer.

²³ Punkt 1.3.1 i Fællesskabets strategiske retningslinjer.

²⁴ Punkt 1.2.4. i Fællesskabets strategiske retningslinjer.

- Der bør sættes på formidlingsaktioner og udveksling af god praksis; befolkningen skal bevidstgøres om ligestillingsaspektet gennem en række oplysningskampagner, og dialogen mellem de berørte parter bør styrkes²⁵.

3.4 Sikre en effektiv gennemførelse af lovgivningen

Fællesskabsretten har i 50 år bidraget til, at der er gjort store fremskridt på ligestillingsområdet. Fællesskabsretten udvikles og moderniseres løbende og gøres mere tydelig og effektiv. Det er dog vigtigt at sikre en effektiv håndhævelse af lovgivningen, og ikke nøjes med blot at inkorporere fællesskabsretten i national lovgivning. Det er op til medlemsstaterne aktivt at støtte gennemførelsen af denne lovgivning med henblik på at sikre, at lovgivningen anvendes fuldt ud.

- Der må træffes foranstaltninger til at styrke retssystemets aktørers kendskab til ligestillingsområdet. Dette gælder f.eks. dommere og advokater, således at de kan få adgang til den uddannelse og tekniske assistance, som er nødvendig for at behandle ligestillingsspørgsmål i deres arbejde.
- Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør aktivt støtte en effektiv gennemførelse af ligestillingslovgivningen og medvirke til at skabe respekt herom.
- De i direktiv 2002/73²⁶ omtalte organer til fremme af ligebehandling af mænd og kvinder kan spille en aktiv rolle i forbindelse med gennemførelsen af lovgivningen. De bør støttes i deres indsats, og det skal sikres, at de råder over de nødvendige økonomiske og menneskelige ressourcer, og at de har de i direktivet omtalte kompetencer.

4. KONKLUSIONER

På grundlag af denne rapport og i tråd med prioriteterne i køreplanen for ligestilling og den europæiske ligestillingspakt opfordres Det Europæiske Råd til indtrængende at opfordre medlemsstaterne til at besvare de ovenstående udfordringer i samarbejde med de berørte parter. Medlemsstaterne bør især bestræbe sig på:

- at gøre alt for at udrydde lønforskellen mellem mænd og kvinder
- at styrke integreringen af ligestillingsaspektet i gennemførelsen af beskæftigelsespolitikkerne
- at videreføre bestræbelserne for at mænd og kvinder kan forene arbejds-, privat- og familielivet, og støtte arbejdsmarkedets parter i forbindelse med at gennemføre foranstaltninger i den henseende
- at vedtage en tilgang til spørgsmål i forbindelse med demografiske ændringer, som tager hensyn til og støtter ligestilling mellem mænd og kvinder

²⁵ Punkt 1.3.1 i Fællesskabets strategiske retningslinjer.

²⁶ Artikel 8a i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002.

- at udnytte potentialet i samhørighedspolitikken og politikken for udvikling af landdistrikter fuldt ud til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder ved hjælp af programmer, der samfinansieres af strukturfondene
- hurtigst muligt at gennemføre direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder (omarbejdning) og 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

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.

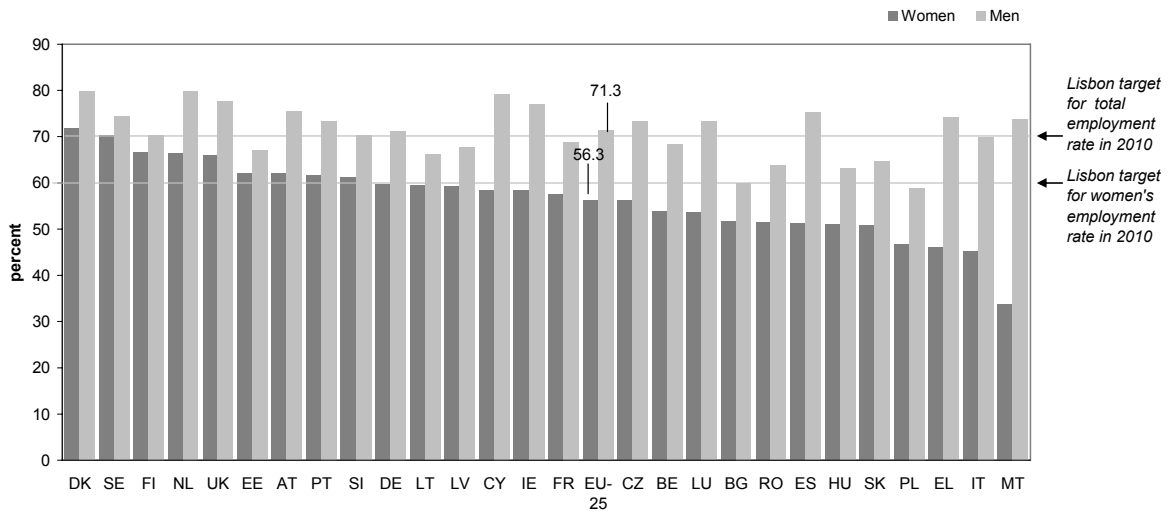
At risk of poverty rate for older people

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

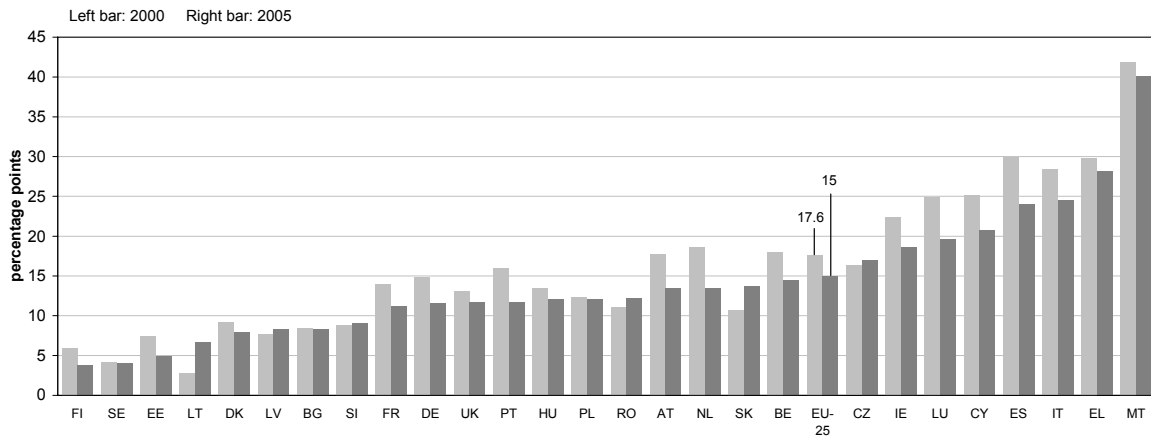
The average age of women at child bearing is still increasing, reaching 28.3 years in 2004. It is under 25 years for Bulgaria, Romania and the Baltic countries but was the highest in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom.

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



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

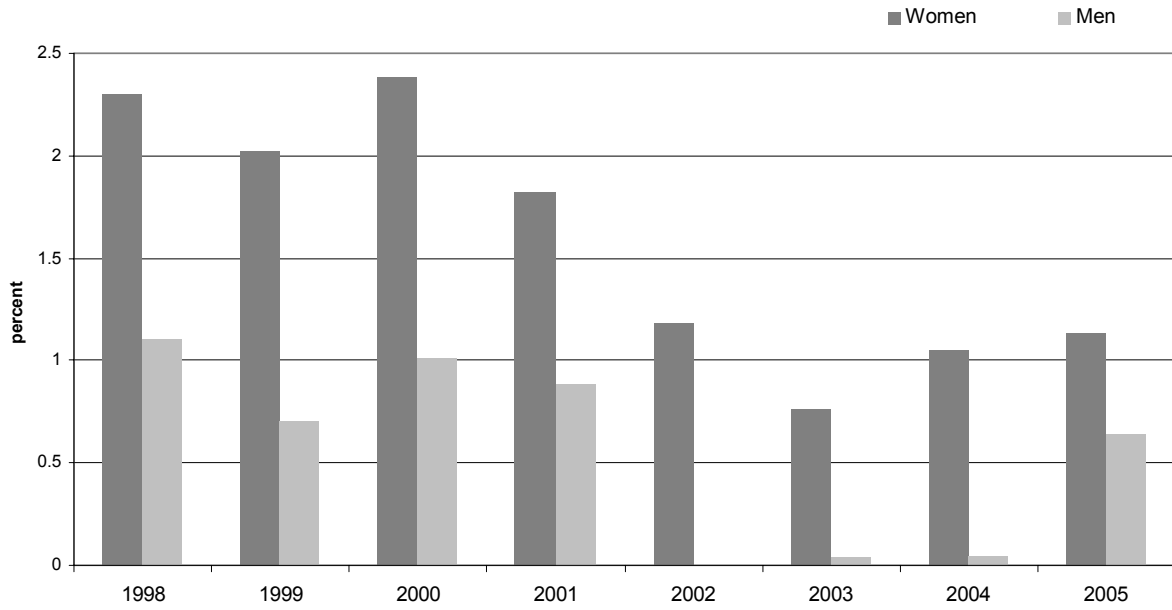
Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2000 and 2005
(Difference between men's and women's employment rates)



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

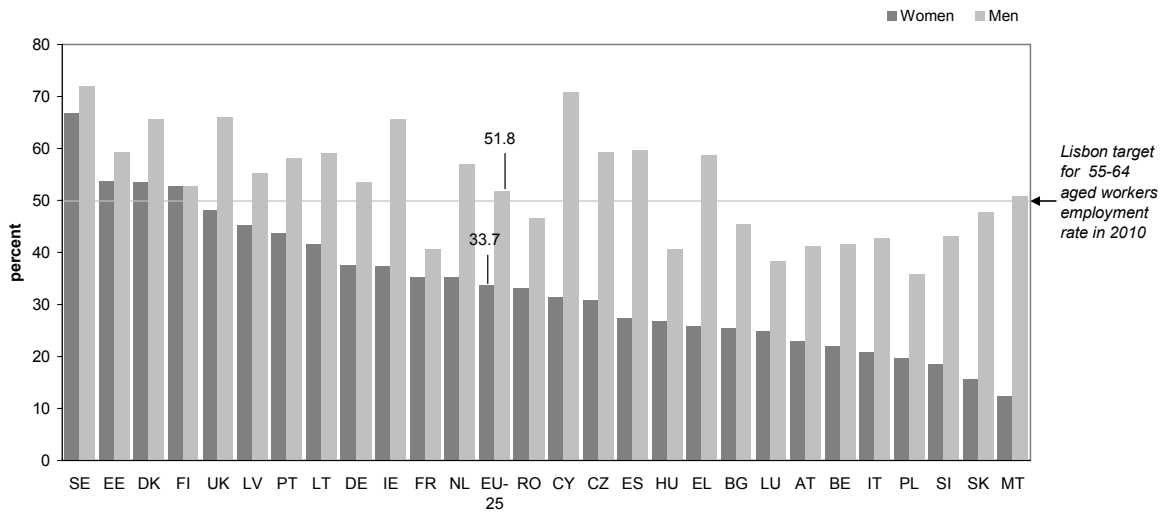
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

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.

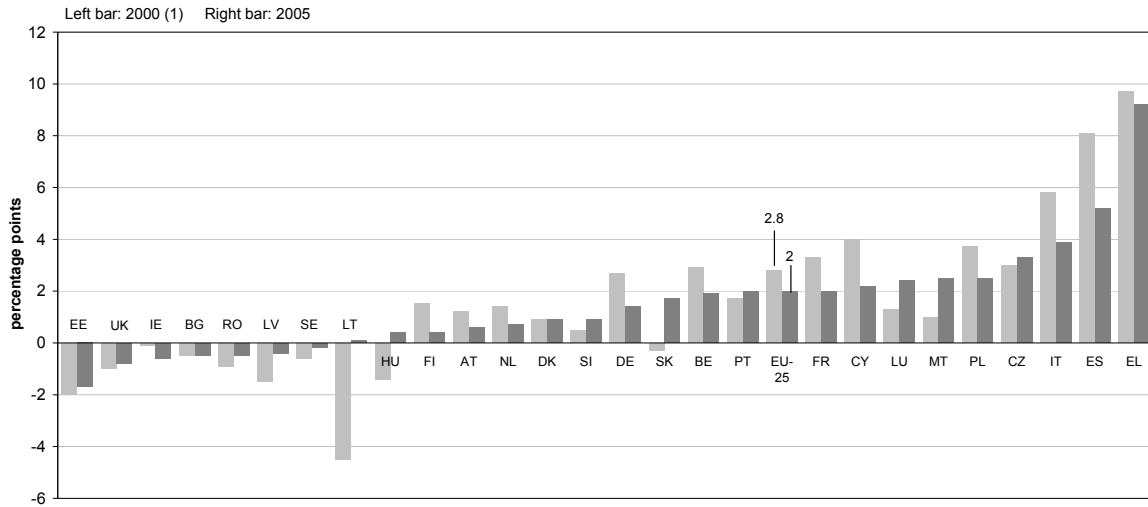
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2005



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

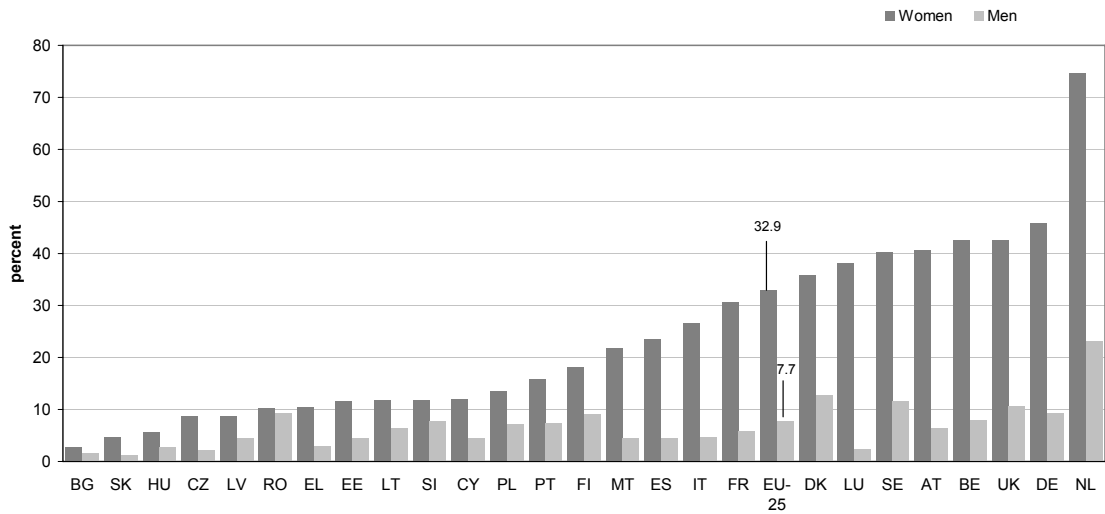
(Difference between women's and men's unemployment rates)



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

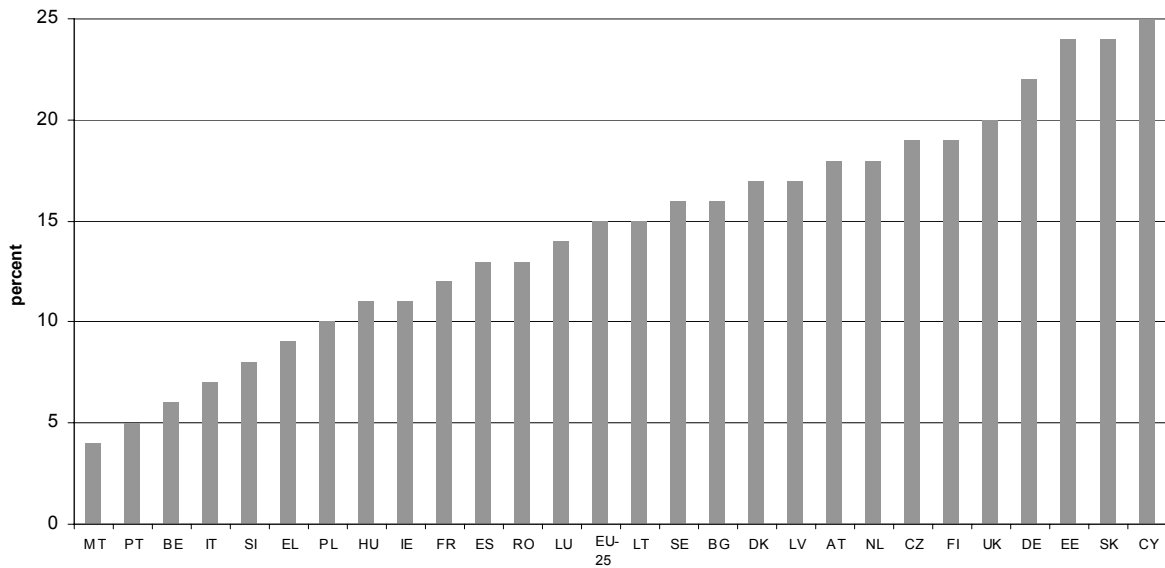


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE : no data

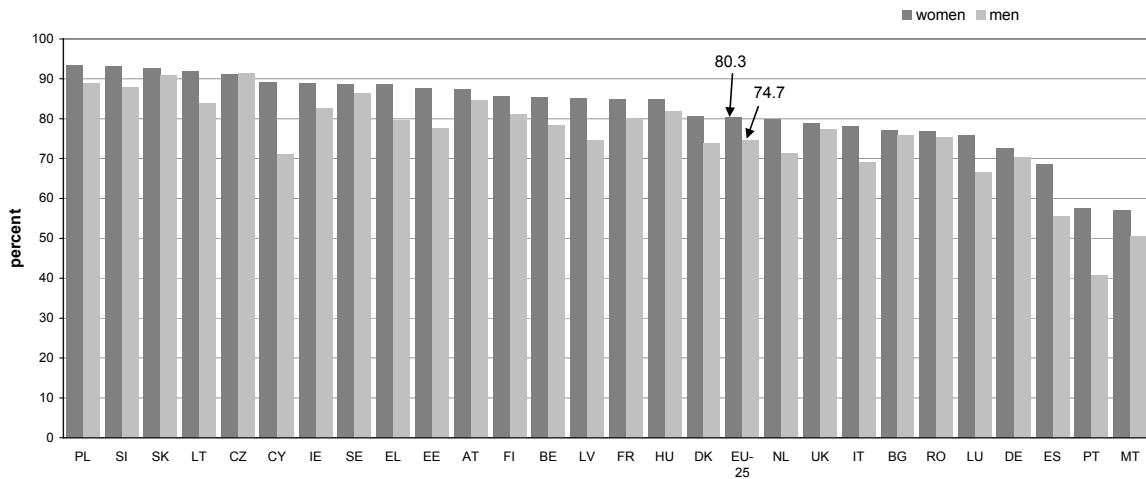
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

(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

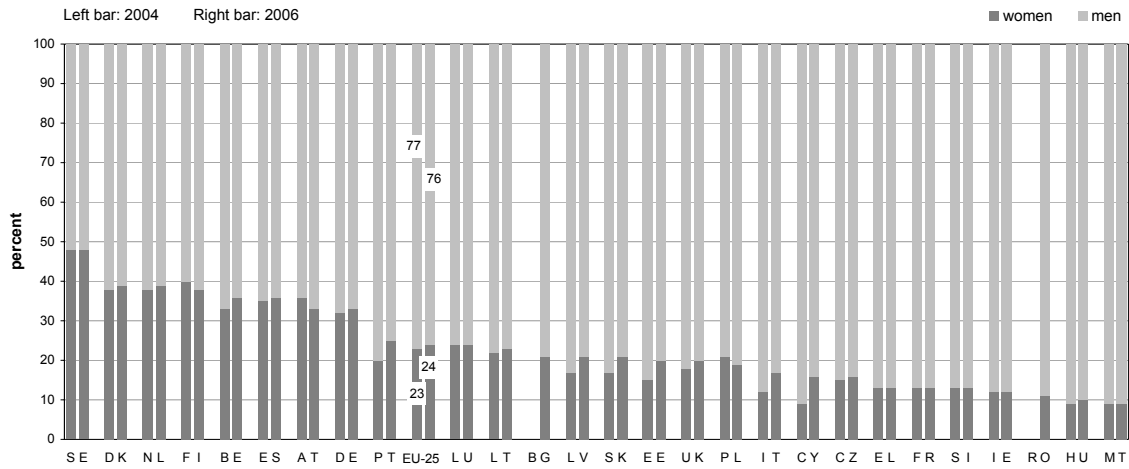


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

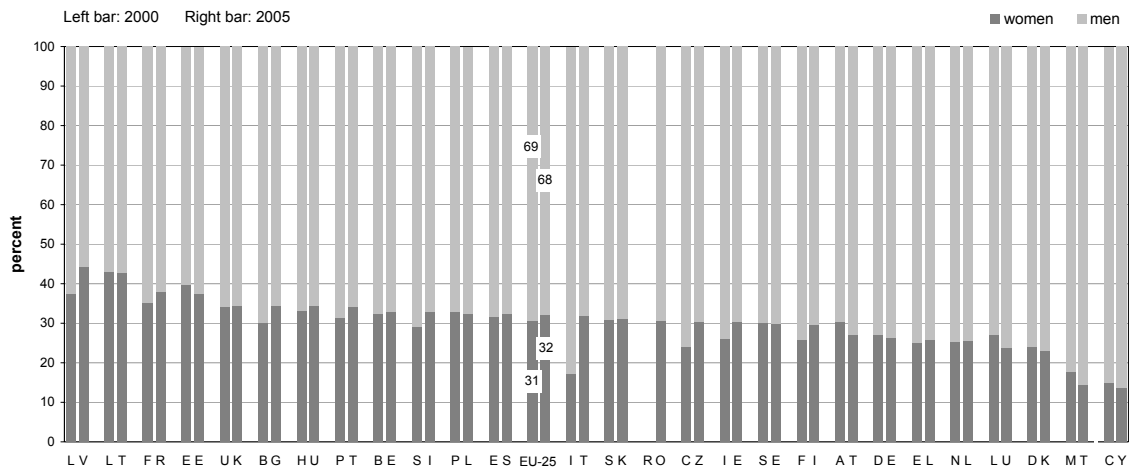
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



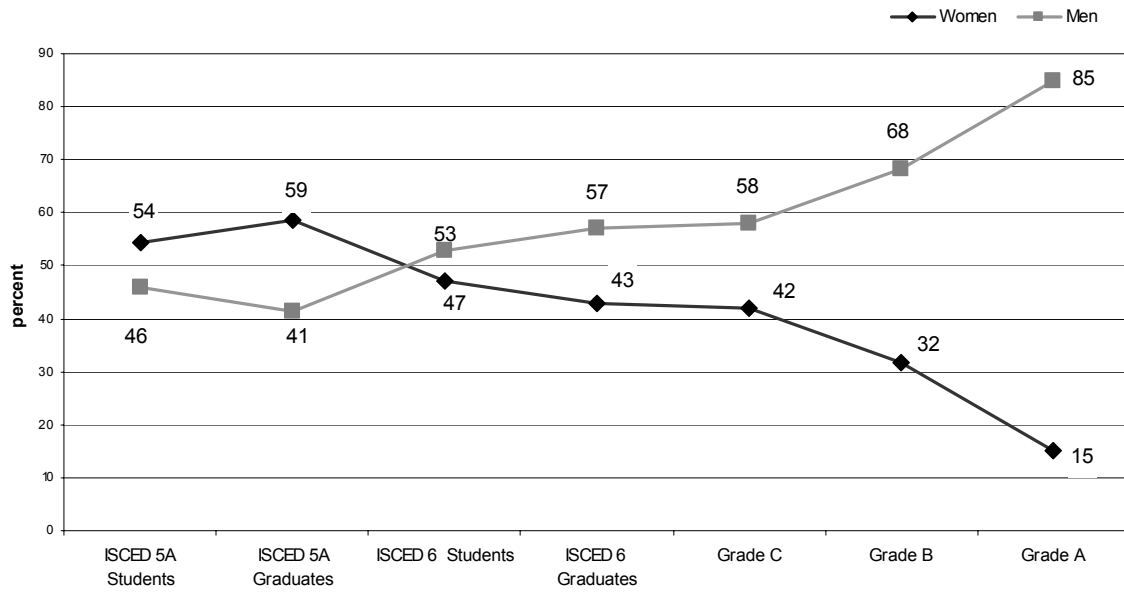
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



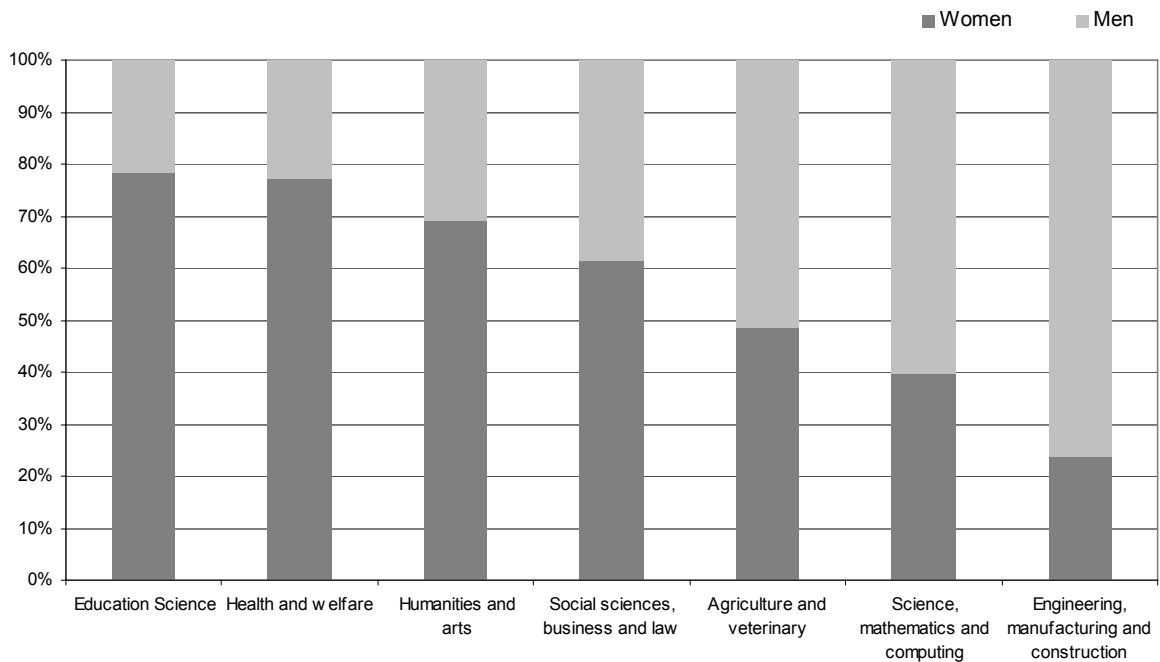
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



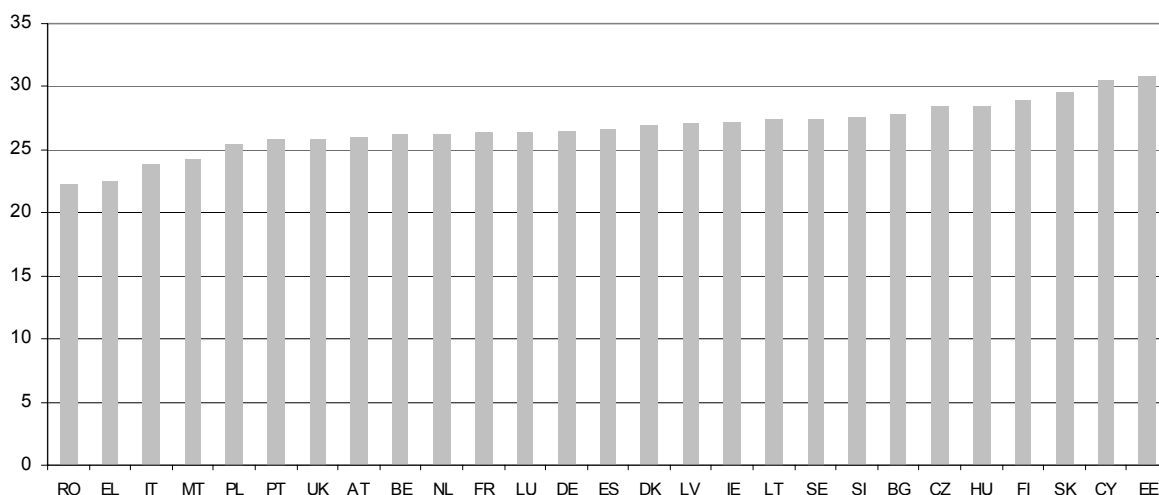
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
 ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary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



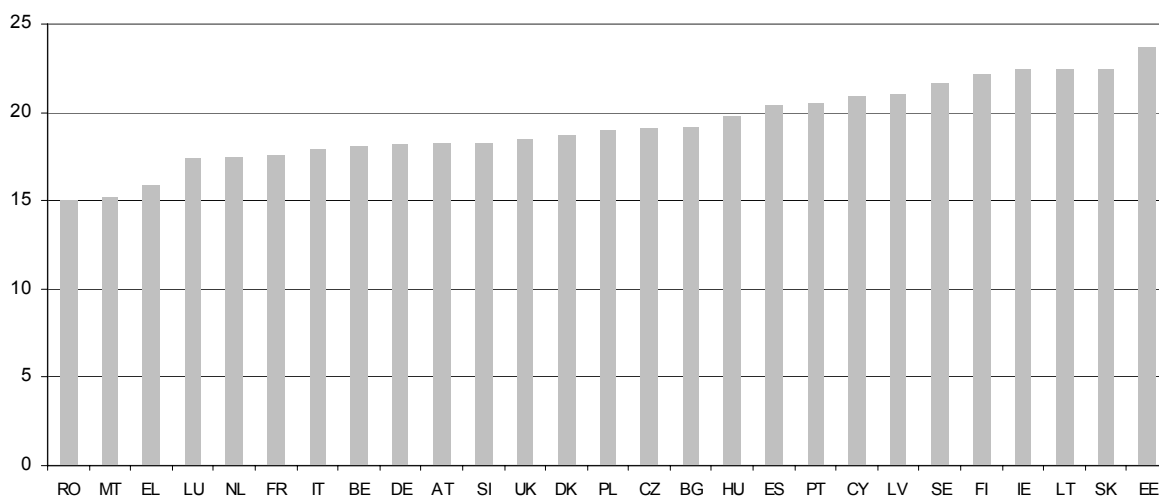
Source : Eurostat
 Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



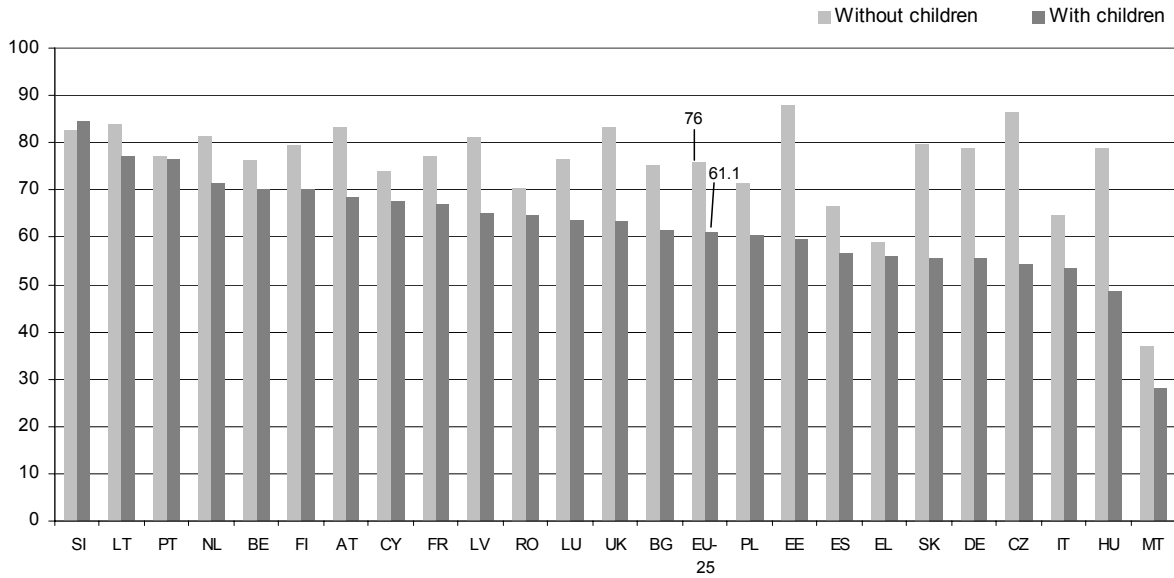
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



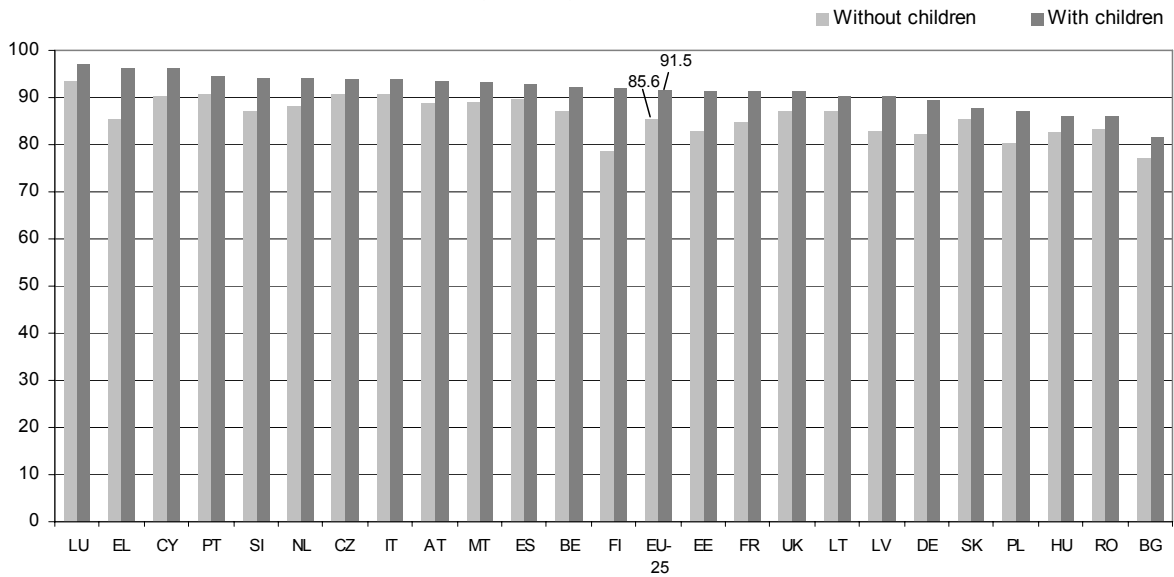
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



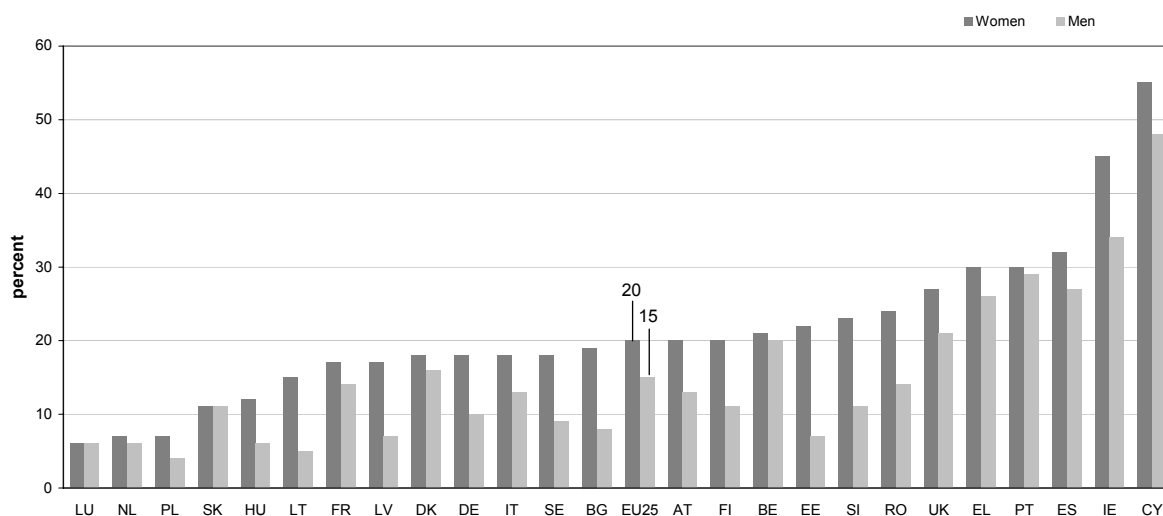
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

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.

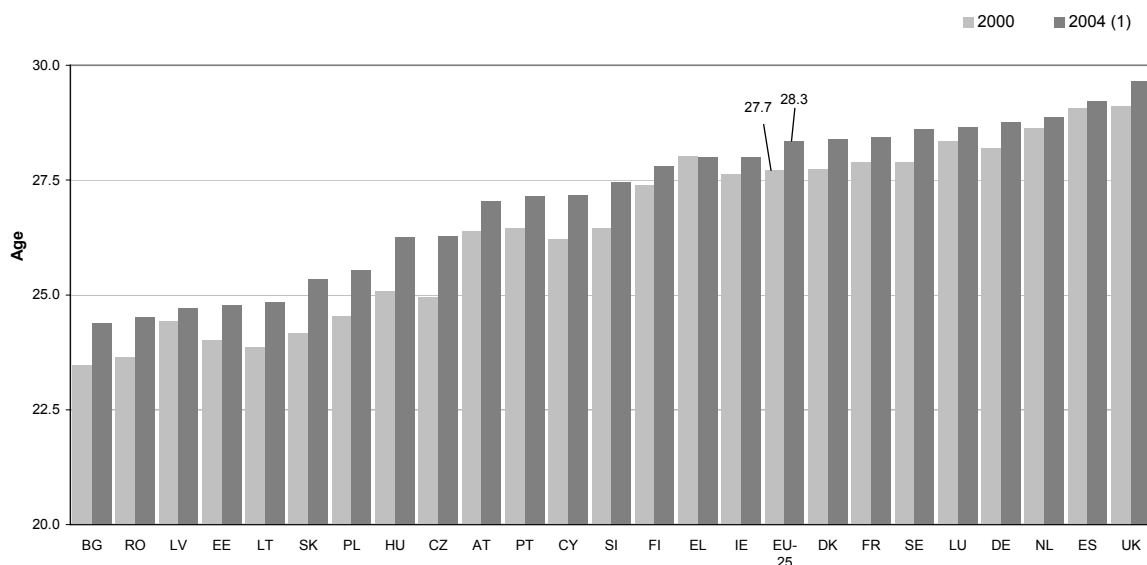
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



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.