



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 7.2.2007
COM(2007)49 окончателен

**ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,
ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И ДО
КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

относно равенството между жените и мъжете – 2007 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

1.	Въведение	3
2.	Основен напредък	3
2.1	Политики и законодателство	3
2.2	Неравенство между жените и мъжете.....	5
3.	Предизвикателства и стратегически насоки.....	7
3.1	Премахване на различията между мъжете и жените на пазара на труда.....	7
3.2	Насърчаване на по-добро равновесие между жените и мъжете при разпределяне на личните и семейни задължения	8
3.3	Осигуряване на пълна подкрепа от страна на политиките за сближаване и развитие на селските райони на политиките за равенство между жените и мъжете	8
3.4	Осигуряване на ефективно прилагане на законодателната рамка	9
4.	Заклучения	10
ANNEX.....		11

1. ВЪВЕДЕНИЕ

През март 2003 г. пролетният Европейски съвет поиска от Комисията да изготвя всяка година доклад за постигнатия напредък в насърчаването на равенството между мъжете и жените и за насоките за интегриране на измерението мъже-жени в различните политики. Настоящият доклад е четвъртият, който отговаря на това искане.

През 2006 г. две важни събития настъпиха в областта на равенството между жените и мъжете в ЕС: Комисията прие Пътна карта за равенство за периода 2006-2010 г., а Европейският съвет прие Пакта за равенство между жените и мъжете. Тези две ключови инициативи свидетелстват за активния ангажимент на ЕС да продължи да работи за постигане на целта, а именно ефективно равенство между жените и мъжете.

Днес, разширен до 27 държави-членки, ЕС се готви да отпразнува 50-тата годишнина на политиката за равенство между жените и мъжете и да чества Европейската година на равните възможности за всички. Освен това, политиката за равенство е водещата нишка на две проблемни области: икономически растеж и заетост и демографски изменения. Тя ще се нуждае от пълната подкрепа на политиката за сближаване, чийто нов период на планиране ще започне през 2007 г.

2. ОСНОВЕН НАПРЕДЪК

2.1 Политики и законодателство

С приемането на **Пътна карта за равенство на жените и мъжете**¹ на 1-ви март 2006 г., Комисията определи своите приоритети и план за действие за насърчаване на равенството до 2010 г., като по този начин следва задачата си за насърчаване на равенството между жените и мъжете и гарантира, че всички тези политики допринасят за постигането на тази цел. Пътната карта представлява ангажимента на Комисията да продължи и задълбочи своите дейности в тази област. Всяка година ще бъде изготвян подробен мониторингов доклад.

По време на пролетния Европейски съвет от 23 и 24 март 2006 г., държавите-членки одобриха **Европейския пакт за равенство между мъжете и жените**². Пактът отбелязва желанието на държавите-членки да се ангажират решително в прилагането на политиките, целящи насърчаването на заетостта на жените и гарантирането на по-добро равновесие между професионалния и личния живот, за да се посрещнат демографските предизвикателства. В тази връзка, развитието на услугите за гледане на деца е от съществено значение за реализирането на целите от Барселона³.

Застаряването на населението, свързано с намаляването на раждаемостта, е важно предизвикателство за нашите общества, отбелязано в **Съобщението за демографското бъдеще** на Европа⁴, прието от Комисията на 12 октомври 2006 г. Видно е, че

¹ COM(2006) 92 окончателен.

² Заключение на председателството, 7775/1/06/ REV 1.

³ Предоставяне на услуги за гледане на деца за 33% от децата на възраст от 0 до 3 години и 90% за децата от 3 години до възраст на задължително образование до 2010 г.

⁴ COM(2006) 571 окончателен.

политиките за равенство между жените и мъжете ще дадат своя значителен принос за разрешаване на този проблем. От една страна, стимулирайки заетостта на жените, като се компенсира предвидения спад на активното население. От друга страна, поддържайки личния избор на жените и мъжете, включително броя на децата, които те желаят да имат.

Паралелно с това, Комисията поде официална **консултация на социалните партньори**⁵ за евентуално действие на европейско ниво в областта на съвместяване на професионалния, личния и семейния живот, включително насърчаването на гъвкави схеми на работа, развитие на услугите за гледане и грижи за децата и евентуалното преразглеждане на съществуващите разпоредби относно отпуск по майчинство и родителски отпуск⁶.

Законодателната рамка относно равенството между жените и мъжете значително се подобри с приемането през юни 2006 г. на Директива⁷, която опростява и актуализира съществуващото законодателство на Общността относно **равното третиране** на жените и мъжете по отношение на заетостта. По-добрата разбираемост на правото ще благоприятства за по-добро прилагане, допринасяйки към реализирането на целта „по-добро законодателстване“. Държавите-членки трябва да гарантират транспонирането на настоящата директива в техните национални законодателства най-късно през август 2008 г. По отношение на транспонирането на Директивата от 2002 г. относно равното третиране⁸, бяха предприети процедури за неизпълнение на задължения срещу девет държави-членки, четири от които, в края на 2006 г., са все още отворени.

Регламентът за създаване на **Европейски институт за равенство между мъжете и жените** е приет през декември 2006г.⁹ Той има за задача да окаже важна техническа помощ за развитието на политиките за равенство между жените и мъжете.

През 2006 г. е приета нова нормативна уредба на **структурните фондове**¹⁰ и на стратегическите насоки на Общността относно сближаване¹¹ за периода 2007-2013 г., които предвиждат както специфични дейности, така и интеграцията на аспекта на равенство във всички дейности¹². Тяхното прилагане ще бъде основно от ресора на държавите-членки чрез националните стратегически референтни рамки и оперативните програми. Правилникът на Европейски фонд за развитие на селските райони включва също и принципа за равенство между мъжете и жените¹³ в политиката за подкрепа на развитието на селските райони. Освен това, програмата „PROGRESS“¹⁴ на Общността съдържа раздел, посветен на равенството между жените и мъжете, който ще подкрепи прилагането на политиката на Общността за равенство на половете в областта на заетостта и социалната солидарност.

⁵ SEC(2006) 1245.

⁶ Директиви 92/85/ЕИО и 96/34/ЕО.

⁷ Директива 2006/54/ЕО.

⁸ Директива 2002/73/ЕО.

⁹ Регламент (ЕО) 1922/2006.

¹⁰ Именно Регламенти (ЕО) 1081/2006 и 1083/2006.

¹¹ Решение 2006/702/ЕО на Съвета.

¹² Член 16 от Регламент (ЕО) № 1083/2006.

¹³ Член 8 от Регламент (ЕО) № 1698/2005.

¹⁴ Решение № 1672/2006/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 2006 г.

Бедността засяга често жените, особено възрастните и семействата с един родител. Освен това, здравната система и системата за социални грижи не винаги отговарят на различните нужди на жените и мъжете. Ето защо насърчаването на равенството между жените и мъжете е сред основните цели на новата рамка за политиката на социална закрила и включване, приета от Европейския съвет през март 2006 г.¹⁵ Нейното прилагане ще подпомогне осъществяването на политики, които да намалят неравенствата между жените и мъжете в тези области.

По отношение на **насилието и трафика на хора**, Комисията представи в Съобщение от август 2006 г. план за действие, който да оцени престъпността и наказателното правосъдие¹⁶, както и трафика на хора, насилието над жените и домашното насилие. Той ще позволи да се подобри значително разбирането на онези злини, чиито основни жертви са жените.

Равенството мъже-жени е също признато като фактор за икономическо развитие в рамката на външните отношения на ЕС. За началото на 2007 г. Комисията подготвя Съобщение относно интеграцията на равенство на половете в **сътрудничеството за развитие**. Освен това, през ноември 2006 г. в рамката на партньорството „Евромед“, е приет петгодишен план за действие за засилване ролята на жената в средиземноморския регион. Настоящият план съставлява рамката, в която ЕС и страните от средиземноморския регион ще си сътрудничат за засилването на ролята на жената в социалната, политическата, икономическата и културна сфера.

2.2 Неравенство между жените и мъжете

През последните години заетостта на жените продължи силно да нараства, включително и сред по-възрастните жени. При все това, този факт не трябва да води до заблуждение по отношение на явно неблагоприятното положение на работещите жени в сравнение с това на мъжете. Неравенството остава значително и е винаги в ущърб на жените. Разнообразието в начините на работа и сегрегацията на пазара на работна ръка остава и се отразява в значителна и стабилна разлика във заплащането.

Двигателят на нарастването на заетостта в Европа остава женската работна ръка. От прилагането на стратегията от Лисабон през 2000 г., шест от осем милиона създадени работни места в ЕС са били заети от жени. През 2005 г. **процентът на заетост при жените** се е покачил за дванадесета поредна година и е достигнал 56,3 % или 2,7 точки над своето ниво за 2000 г., в сравнение с 0,1 точки на покачване на процента на заетост при мъжете. Продължаването на тази положителна тенденция¹⁷ ще позволи постигането на целта от Лисабон, а именно 60 % заетост при жените през 2010 г. Освен това, покачването на **процента на заетост при жените над 55 години** е значително по-бързо, отколкото при мъжете и достигна 33,7 %, или близо 7 точки повече отколкото през 2000 г.

Вследствие на това, разликата в процента на заетост между жените и мъжете спадна до 15,0 точки през 2005 г., или с 2,6 точки за пет години. Трябва да се отбележи, че

¹⁵ На базата на документ 6801/06 на Съвета от 27.02.2006 г.

¹⁶ COM(2006) 437 окончателен.

¹⁷ Прогнозите на Европейската комисия отбелязват, че процентът на заетост при жените ще продължи да се покачва, достигайки 65 % през 2025 г., и ще се стабилизира на това ниво. Виж http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

разликата варира силно в зависимост от възрастта: тя е само 5,9 точки при младите (15-24 годишни), 16,7 точки при работещите на възраст от 25 до 54 години и достига 18,1 точки при тези на възраст над 55 години. Положителното развитие на заетостта при жените се отразява в пропорционалното по-бързо намаляване на техния **процент на безработица**, чиято разлика с мъжете се е снижила от 2,8 през 2000 г. на 2,0 през 2005 г.

Въпреки тези положителни резултати, нарастналата трудност на жените да **съвместят професионалния и личния живот** и липсата на равновесие при разпределяне на домашните и семейните задължения са все още налице. Изненадващо е да се отбележи, че процентът на заетост при жените между 20 и 49 години намалява с 15 точки, когато те имат едно дете, докато процентът при мъжете нараства с 6 точки. Освен това, нарастващото търсене на гъвкава работна ръка тежи в голяма степен върху жените. Близко една трета от жените работят на непълно работно време (32,9 % през 2006 г.), и само 7,7 % от мъжете; 14,8 % от работещите жени са работили на срочен трудов договор, или една точка повече от мъжете. Прибягването към гъвкаво работно време може да се отрази на личния избор, но отбелязаната разлика между половете подчертава неравенството между мъжете и жените в използването на времето.

От друга страна, пазарът на труда остава в голяма степен разделен. Развитието на **белези на професионална и секторна сегрегация** по пол не показва никакъв признак на значително намаляване. Изглежда, че увеличаването на заетостта на жените се наблюдава основно в секторите на дейност и в професии, наложени се като женски. Близко четири от десет служителки работят в държавната администрация, в сферата на образованието или в здравеопазването и социалните дейности, докато половината работят като административни служители, продавачки или неквалифицирани служители.

Освен това, съществува постоянно неравновесие между жените и мъжете на **ръководни постове**, както политически, така и икономически. По-малко от една трета от кадрите са жени, а в управителните съвети на 50 най-големи европейски дружества е имало една жена на десет мъже през 2005 г. В националните парламенти средният процент на жени е само 24 %. В Европейския парламент той е 33 %.

Сегрегацията се наблюдава и в **образованието**. Въпреки, че жените представляват по-голямата част от новите дипломирани висшисти (59 %), областите на образование остават твърде стереотипни. Педагогиката, хуманитарните науки и изкуствата, както и здравеопазването концентрират близо половината от дипломираните жени. Обратно, техническите науки привличат само една жена от десет, и четирима от десет дипломирани мъже.

Едно от последствията на тези разлики и неравенства, което понасят жените на пазара на труда, се обяснява с наличието на **разлика в заплащането** между жените и мъжете. Жените получават средно 15 % по-малко от мъжете за всеки изработен час¹⁸.

В **социалната** сфера, жените са изложени на по-голям риск от изключване и бедност, особено възрастните жени и самотните майки. Рискът от бедност при жените на възраст над 65 години е 20 %, или 5 точки повече отколкото при мъжете, докато при

¹⁸

Относително различие в средния брутен почасов доход между мъжете и жените.

семействата с един родител¹⁹ рискът е 34 %. От друга страна, процентът на дългосрочна безработица засяга 4,5 % от жените, или 1 точка повече отколкото при мъжете. Жените представляват по-голямата част от икономически пасивните лица и затова са особено уязвими към риск от бедност.

3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И СТРАТЕГИЧЕСКИ НАСОКИ

Пролетният Европейски съвет от 2006 г. подчерта, че политиките за равенство между жените и мъжете са съществени инструменти за икономически растеж, просперитет и конкурентноспособност. Европейската стратегия за растеж и заетост признава също приноса на равенството между мъжете и жените за достигане на целите от Лисабон. За пълно експлоатиране на продуктивния потенциал на европейската работна ръка, е важно да се насърчава участието и постоянството на жените на пазара на труда и да се елиминират неравенствата между половете във всички области. За да се приемат тези предизвикателства, политиките за равенство ще имат нужда от активната подкрепа на политиката за сближаване и от ефективно прилагане на законодателството относно равно третиране. Комисията ще подкрепи действието на държавите-членки в ключови области, в които се очаква да се постигне значителен напредък паралелно с приоритетите, посочени в Пътната карта за равенство.

3.1 Премахване на различията между мъжете и жените на пазара на труда

Достъпът до качествена и добре заплатена работа е гарант за икономическата независимост на жените и мъжете. Или най-важните разлики, съществуващи между жените и мъжете, са в договорите по отношение на работното време (работа на непълен работен ден, временни договори) или в секторите и професиите, в които работят. Необходимо е да се анализират и овладеят по конкретен начин факторите, от които произтичат различията.

- Причините за сегрегацията на пазара на труда, която е следствие от стереотипните избори на учрежденията за образование, обучение и професионална ориентация, трябва да бъдат активно премахнати;
- Необходимо е да се увеличат усилията за елиминиране на пречките, които затрудняват достъпа на жените до ръководни и управленски постове;
- Усилията, положени за намаляване на разликата в заплащането между жените и мъжете, трябва да продължат в сътрудничество с всички заинтересовани страни. Необходимо е да се обърне и особено внимание на ниските заплати в женските професии и сектори и на причините, водещи до намаляване на заплащането в професиите и секторите, които се феминизират;
- При разработването, прилагането и наблюдението на политиките за гъвкавост и сигурност²⁰, трябва да се вземе предвид различното влияние, което те оказват върху жените и мъжете, и да се избегне изтъкването на аспекта „гъвкавост“ при жените и на аспекта „сигурност“ при мъжете;

¹⁹ От които по-голямата част са жени.

²⁰ Политики, целящи едновременно гъвкавост на пазара на труда и засилване сигурността на работното място.

- Политиките и мерките, целящи увеличаването на заетостта сред специфичните целеви групи, като млади хора, възрастни работници, дългосрочно безработни, етнически малцинства, работници мигранти и хора с увреждания, трябва да вземат предвид специфичните ситуации и затруднения на мъжете и жените във всяка една от тези групи.

3.2 Насърчаване на по-добро равновесие между жените и мъжете при разпределяне на личните и семейни задължения

Множество причини ограничават свободния избор на хората да съвместят професионалния и личния живот, например липсата на услуги за гледане на деца, финансовите аспекти, кариера, риска от загуба на компетенции, трудности при връщане на работа или натиска от стереотипите. Условията за отпуск трябва да бъдат преразгледани, за да могат да допринесат за едно по-добро разделение на личните и семейни задължения между мъжете и жените, което да благоприятства за качество на живот и благоденствие на децата.

- Необходимо е да се знае, че отпускът по майчинство се отнася както за жените, така и за мъжете, и е индивидуален (не подлежи на прехвърляне), финансово привлекателен, може да се вземе на няколко етапа и чиято продължителност не затруднява завръщането на работното място;
- По отношението на застаряването на населението на ЕС, от изключително значение е да се продължи разработване на услуги за обгрижване на лицата на издръжка, които са достъпни и на приемливи цени за всички. Може да бъде предвидено и създаването на „семеен отпуск“, който да бъде използван от жените и мъжете за обгрижване на възрастните родители;
- Необходимо е да се насърчава отпуск по бащинство, който да позволи на бащите да се включат в домашните и семейни задължения от момента на раждането на детето;
- Борбата със стереотипите трябва да бъде водена на всички нива от всички засегнати страни и да е насочена по-специално към мъжете и предприятията;
- Важно е да се запази работоспособността на служителите по време на отпуск чрез мерки за подпомагане по време и след отпуска. Това включва мерки, които осигуряват поддържането на компетенциите на служителя и неговия достъп до обучение, както и гаранция за продължаване на професионалната кариера;
- Предприятията, а именно малките и средни предприятия, трябва да бъдат подпомагани в прилагането на мерки за успешно съвместяване на професионалния, личния и семейния живот.

3.3 Осигуряване на пълна подкрепа от страна на политиките за сближаване и развитие на селските райони на политиките за равенство между жените и мъжете

2007 г. е първата година от новия програмен период на политиките за сближаване и развитие на селските райони. Политиките бяха преориентирани по начин, че да допринасят още повече за целите от Лисабон и да насърчават икономическия растеж, продуктивността, създаването на работни места. Необходимо е изцяло да

се използва потенциала на фондовете като катализатор на политики за равенство между жените и мъжете.

- Държавите-членки трябва да осигурят насърчаването на равенството между жените и мъжете, както и интегрирането на половия аспект на всеки етап от прилагането на фондовете посредством партньорство с органи, отговорни за насърчаването на равенството жени-мъже²¹;
- Програмните документи на фондовете трябва да насърчават и прилагат двойния подход на политиката за равенство чрез специфични мерки, целящи насърчаването на равенството и чрез внимателно определяне на начина, по който другите проекти и управлението на фондовете биха могли да повлияят върху мъжете и жените²²;
- Фондовете трябва да допринасят за подобряването на достъпа до заетост, да увеличават участието и прогреса на жените в тяхната заетост, както и да поддържат постигането на целите относно структурите за гледане на деца и за развитие на други структури за грижа и да улесняват достъпа до тях²³. Освен това, фондовете трябва да подкрепят предприемачеството сред жените, включително чрез услуги за предприятия и достъп до финансиране²⁴;
- Действията за разпространение и обмен на добри практики и на кампании за привличане на общественото внимание по отношение на равенството мъже-жени трябва да бъдат насърчавани, а диалогът между заинтересованите страни трябва да бъде засилен²⁵.

3.4 Осигуряване на ефективно прилагане на законодателната рамка

Правото на Европейската общност в областта на равенството мъже-жени показва своя голям принос към напредъка, постигнат от 50 години насам, и днес продължава да се развива и актуализира, за да направи този напредък по-ясен и ефикасен. При все това е важно да се гарантира едно ефективно прилагане на законодателството, което надхвърля самото въвеждане на правото. Националните органи са тези, които трябва активно да подкрепят прилагането на това законодателство, за да се осигури пълно прилагане на правото.

- Важно е да се вземат мерки, целящи засилването на капацитета по отношение на равенството между жените и мъжете на органите от съдебната система, а именно съдии и адвокати, за да могат те да разполагат с образованието и техническата помощ необходими, за да се справят с въпросите за равенството между половете в тяхната дейност;
- Държавите-членки и социалните партньори трябва активно да подкрепят ефективното прилагане на законодателството относно равно третиране на жените и мъжете и да създават условия за неговото спазване;

²¹ Членове 11 и 16 от Регламент (ЕО) 1083/2006 на Съвета и Членове 6 и 8 от Регламент (ЕО) 1698/2005 на Съвета.

²² Точка 1 от Стратегическите насоки на Общността.

²³ Точка 1.3.1 от Стратегическите насоки на Общността.

²⁴ Точка 1.2.4 от Стратегическите насоки на Общността.

²⁵ Точка 1.3.1 от Стратегическите насоки на Общността.

- Органите за насърчаване на равенството, предвидени в Директивата 2002/73²⁶, могат да играят активна роля в прилагането на законодателството. Те трябва да бъдат подкрепени в тяхната дейност, като им се осигурят необходимите финансови и човешки ресурси и възможността да разполагат с всички компетенции, изброени в Директивата.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

На базата на настоящия доклад и във връзка с приоритетите, определени в Пътната карта и в Европейския пакт за равенство между мъжете и жените, Европейският съвет е призован да прикани незабавно държавите-членки да посрещнат предизвикателствата, описани по-горе, в сътрудничество с всички заинтересовани страни. А именно, да се обърне особено внимание, за да:

- се направи всичко възможно за премахване на различието в заплащането на жените и мъжете;
- се засили интерггрирането на аспектите на равенство жени-мъже в прилагането на политиките на заетостта;
- продължат усилията, които да позволят на мъжете и жените да съвместяват професионалния, личния и семейния живот и да подкрепят социалните партньори в прилагането на мерките в тази област;
- се приеме подход за разглеждане на въпросите, свързани с демографските изменения, който да следи и подкрепя равенството между жените и мъжете;
- се използва пълноценно потенциала, предложен от политиката за сближаване и развитие на селските райони, в полза на насърчаването на равенството между жените и мъжете чрез програми, съфинансирани от структурните фондове;
- се въведат бързо Директивите 2006/54/ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените (преработена) и 2004/113/ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги.

²⁶ Член 8 от Директивата 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г.

ANNEX

This statistical annex provides an overview of the situation of women and men in the EU, its evolution over time and remaining gender gaps in different fields such as the labour market, education, presence in decision making positions and social inclusion. Indicators have been chosen according to their relevance in covering aspects of the lives of women and men and the availability of comparable and reliable data. These indicators were already presented in the previous reports in order to facilitate the follow-up from one year to another.

Employment rates

Over the last few years, progress has been achieved towards the Lisbon target of reaching an employment rate for women of 60% by 2010. Female employment rate has risen from 53.6% in 2000 to 56.3% in 2005 whereas over the same period male employment rate has remained stable (from 71.2% to 71.3%). As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 17.6 percentage points (p.p.) in 2000 to 15 p.p. in 2005. At national level, significant differences exist across the EU, with an employment rate gap below 10 p.p. in Finland, Sweden, Denmark, the Baltic countries, Bulgaria and Slovenia but exceeding 20 p.p. in Cyprus, Spain, Italy, Greece and Malta. The gap between female and male employment rates remains much higher amongst older workers (55 to 64 years) at 18.1 p.p. in 2005, down from 20 p.p. in 2000. This reduction was due to a strong rise in the employment rate of older female workers, from 26.9% in 2000 to 33.7% in 2005.

Unemployment rates

The positive evolution of female employment was reflected in unemployment figures, as the gap between women's and men's unemployment rates narrowed from 2.8 p.p. in 2000 to 2.0 p.p. in 2005. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2000 (Spain, Italy, Cyprus, Germany, France and Poland). Nevertheless women were still more likely to be unemployed than men as the unemployment rate was 9.9% among women in 2005 whereas it was 7.9% among men.

Part-time work

Women's participation in the labour market is still largely characterised by a high share of part-time work. In 2006, the share of women employees working part-time was 32.9% in the EU while the corresponding figure for men was 7.7%. The share of female part-timers exceeded 30% in France, Denmark and Luxembourg, 40% in Sweden, Austria, Belgium, United Kingdom and Germany and even reached 75% in the Netherlands. Conversely, the share of part-timers among female workers was very low in Bulgaria, Slovakia, Hungary, the Czech Republic and Latvia.

Reconciliation of professional, private and family life

Women's participation to employment is affected by their predominant role in the care of children and other dependant persons, such as elderly or disabled persons. The difficulties faced by women in reconciling their professional and private life are evidenced by the strong impact of parenthood on employment rates. Participation in employment and the amount of time worked by women between 20 and 49 years are closely linked to the number and age of their children, which is less the case for men. In 2005, the employment rate for women aged 20-49 was 61.1% when they had children under 12, compared with 76% when they did not.

For men with children under 12, however, the employment rate was higher (91.5%) than for those without children (85.6%).

Education and research

In most Member States, more women than men reach a high level of education. However, once graduated, the presence of women clearly decreases at each step of the typical academic career. Indeed, women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases amongst PhDs (43% of ISCED6 graduates), and reaches a minimum amongst full professors (15% of Grade A full professors). Moreover, study fields continue to be greatly segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities.

Segregation

The choice of study fields certainly impacts on the gender segregation of the labour markets evidenced both for occupations and economic sectors. Estonia, Cyprus, Slovakia, Finland and Hungary face high segregation in occupations whilst sectoral segregation is the highest in Estonia, Slovakia, Lithuania, Ireland, Finland and Sweden. In consequence of segregated labour markets there is an under-representation of women in sectors crucial for economic development and usually well remunerated. For example, only 29% of scientists and engineers in the EU are women.

Decision-making

The average number of female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2006, just 1 p.p. above the 2004 level. This share exceeds 30% in Germany, Austria, Spain and Belgium and 40% in Finland, the Netherlands, Denmark and Sweden. However, it was below 15% in Greece, France, Slovenia, Ireland and Romania and did not exceed 10% in Malta and Hungary. Regarding decision-making in the economic sphere, women's share among managers in enterprises and administrations was 32% in 2005, just 1 p.p. above the 2000 level. This share exceeded 35% in Baltic countries and France while it was lower than 15% in Malta and Cyprus.

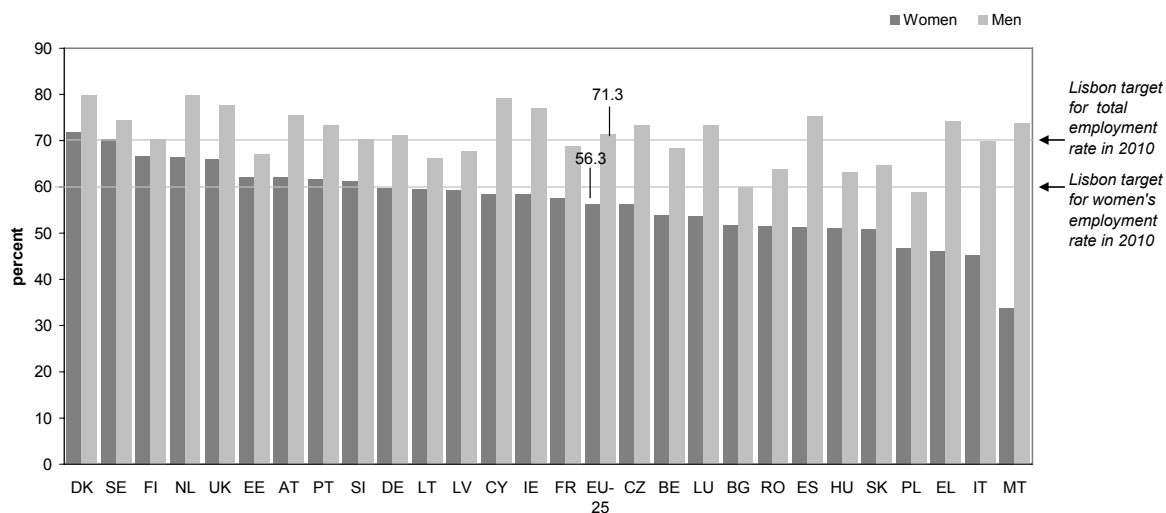
At risk of poverty rate for older people

The consequence of the disadvantaged position of women on the labour market was visible in the gender gap in poverty risk, especially among older persons (aged 65 and over). The share of people being at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% of the national median income) is significantly higher for women than for men in the EU (20% vs. 15%) in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in five countries: Romania, Bulgaria, Ireland, Slovenia and Estonia.

Average age of women at first child

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

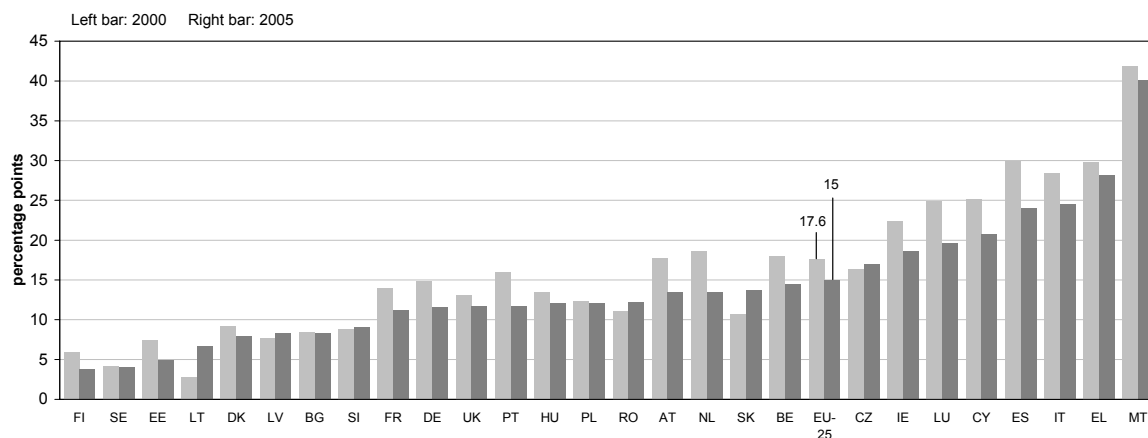
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2005



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

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

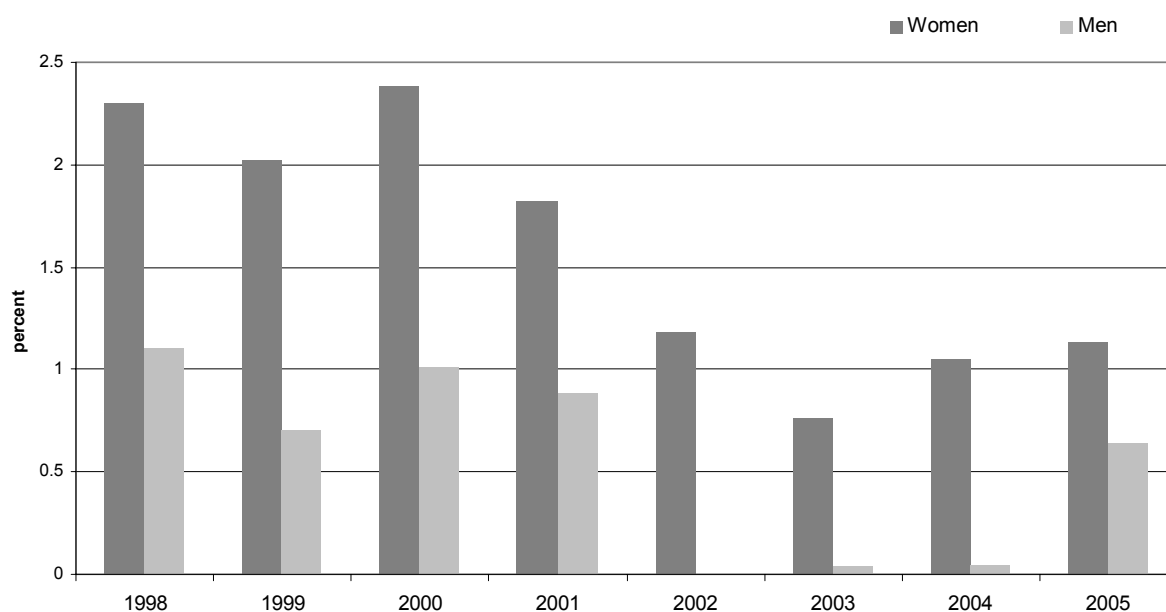
(Difference between men's and women's employment rates)



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

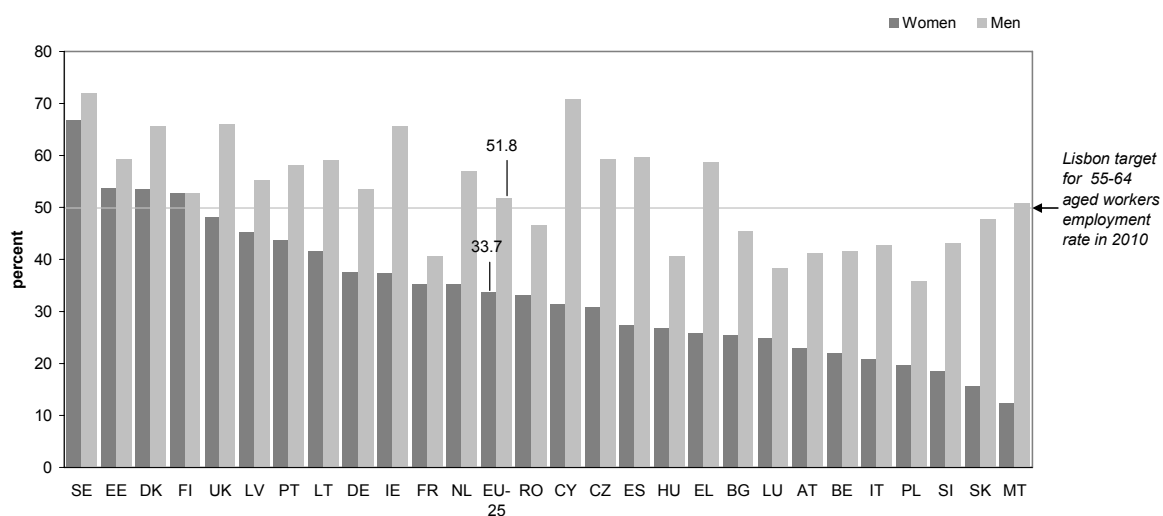
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

Annual growth of women's and men's employment, in EU-25, 1998-2005



Source : Eurostat, National accounts, annual averages. Gender breakdown is derived from Labour Force Survey.

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

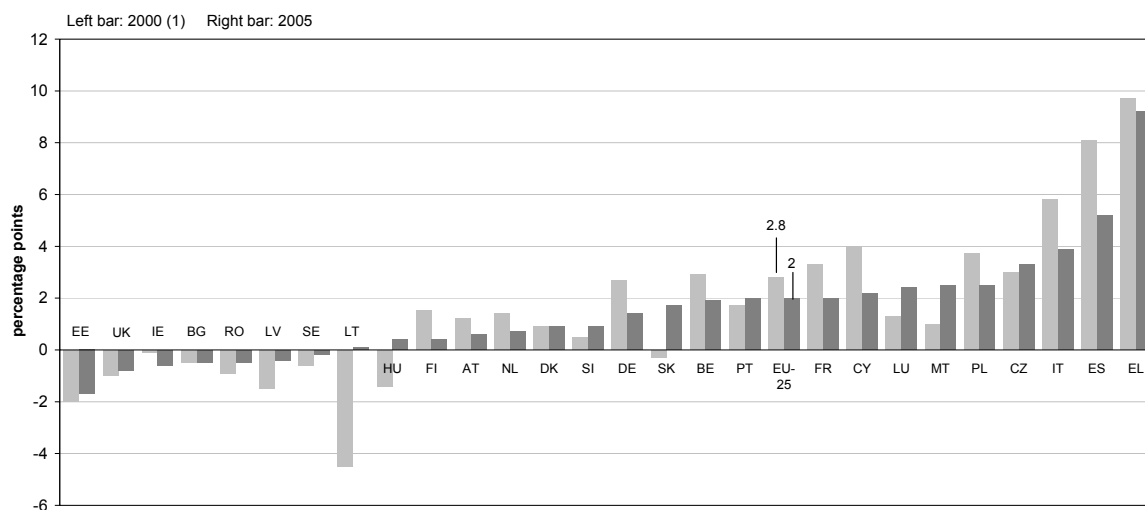


Lisbon target for 55-64 aged workers employment rate in 2010

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

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

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

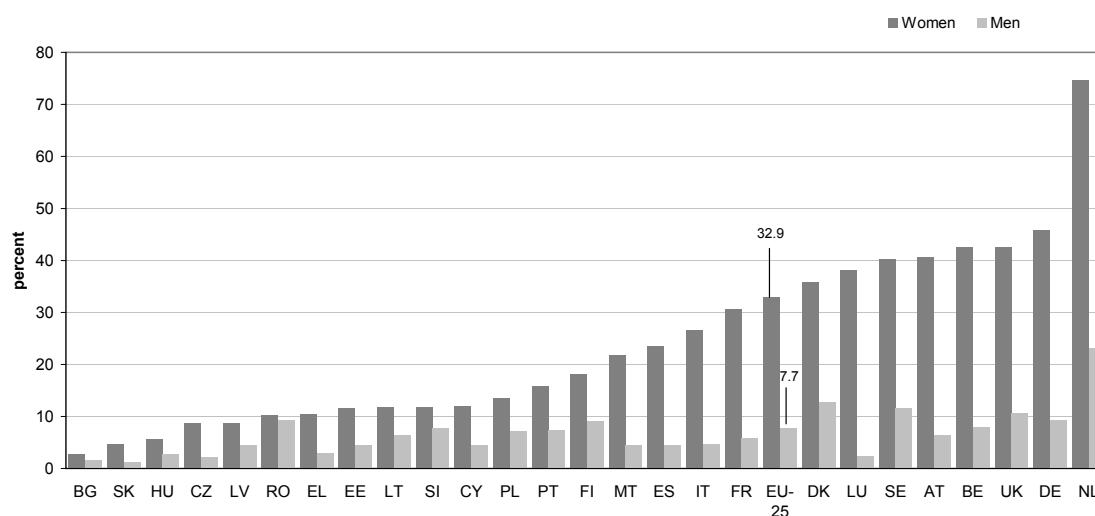


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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

SE : for 2005 : provisionnal value

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

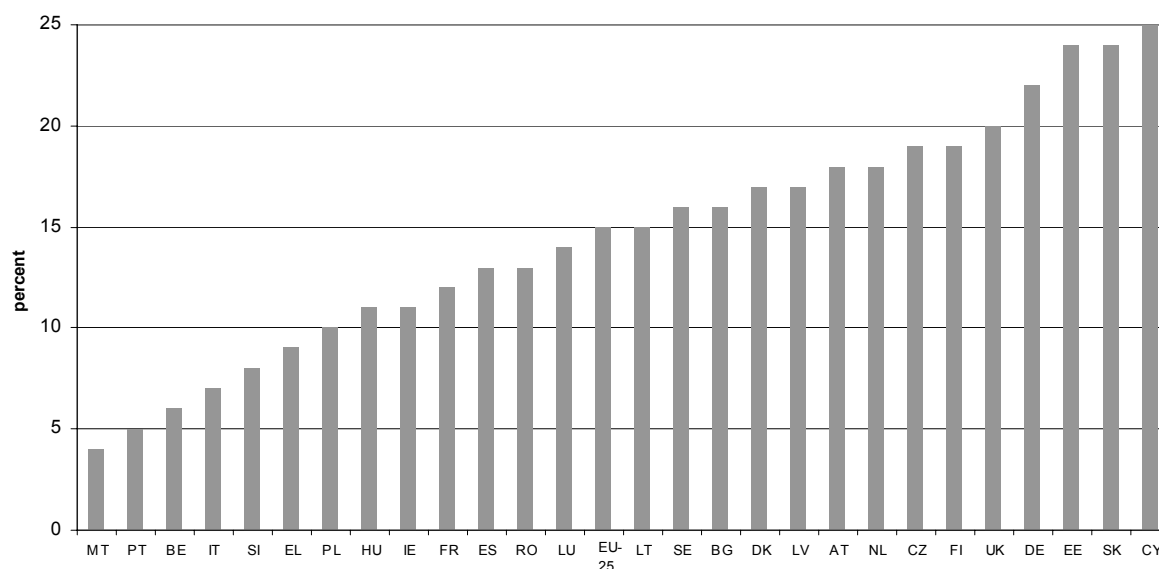


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

IE : no data

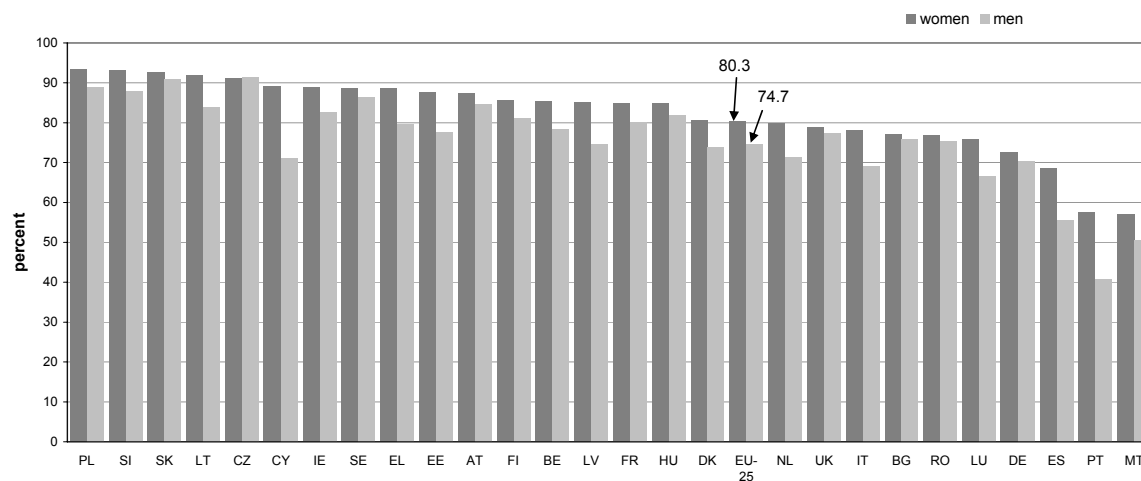
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)

(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

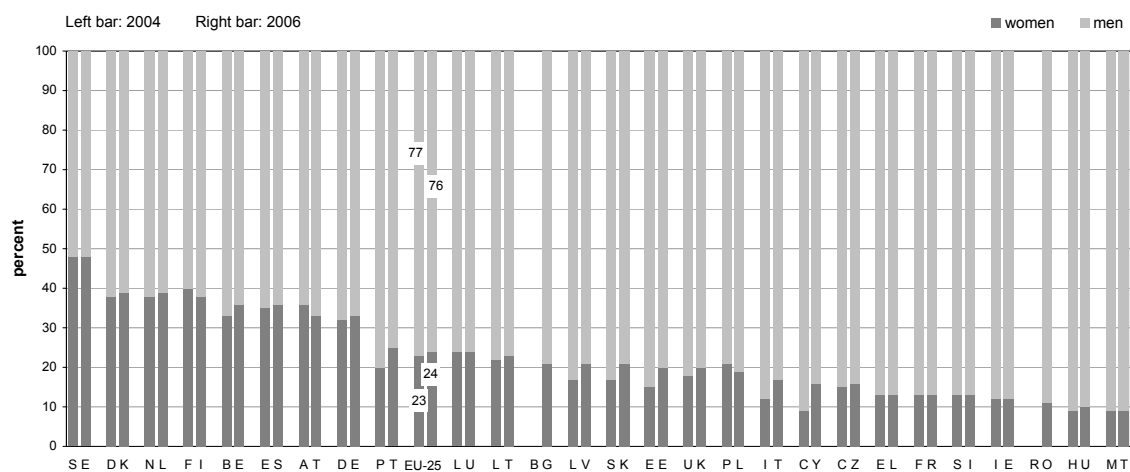


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value.

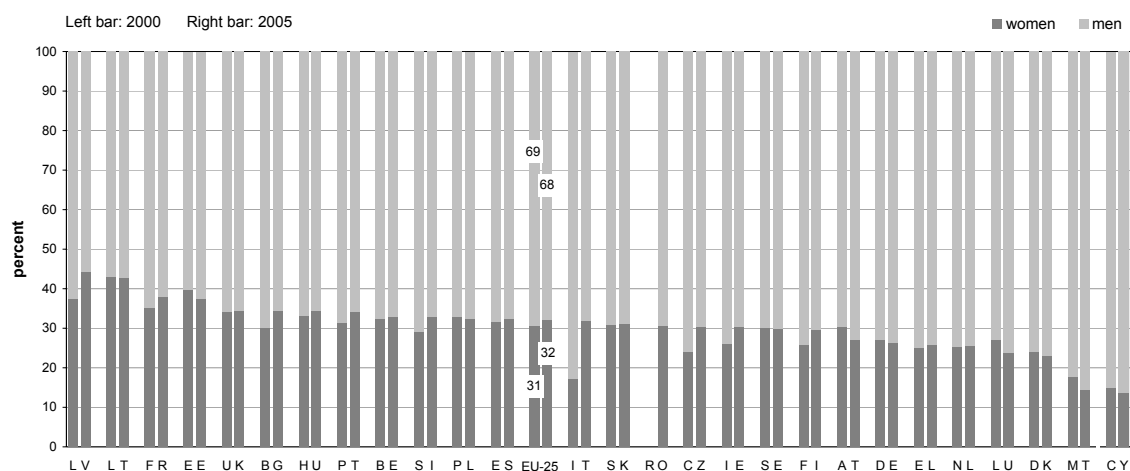
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

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



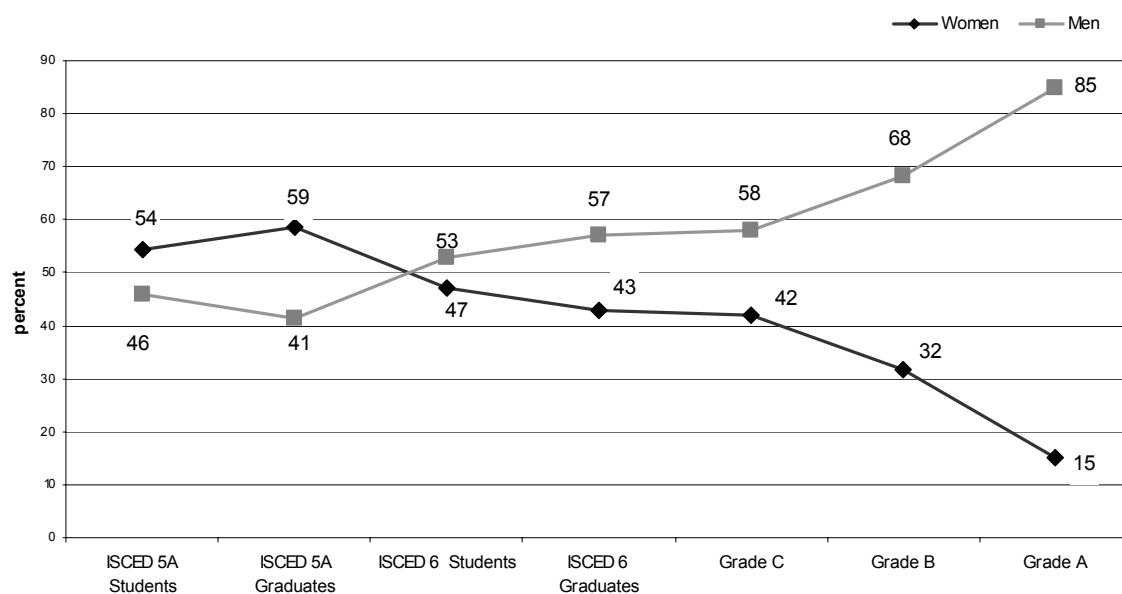
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available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

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



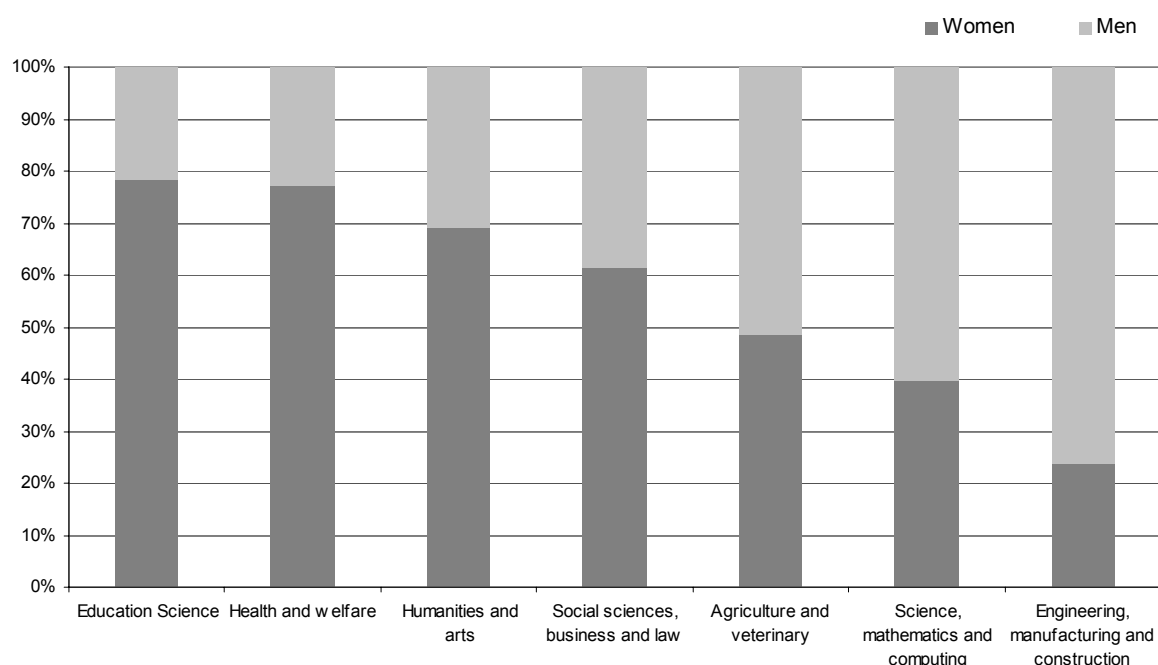
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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



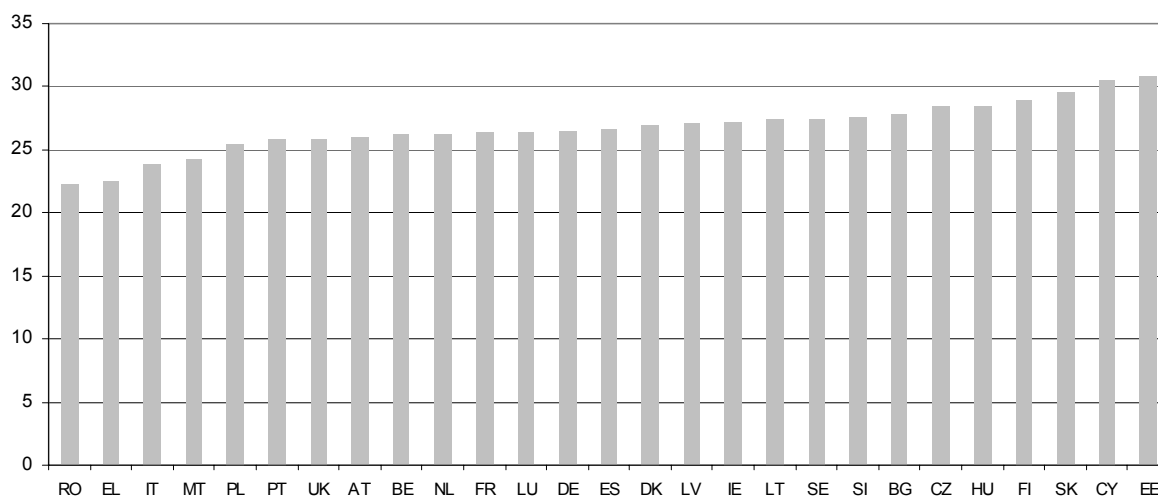
Source : Eurostat, UOE data collection for ISCED 5a and 6 students and graduates ; DG Research, WIS database for Grades A, B and C.
ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements. ISCED 6: Tertiary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



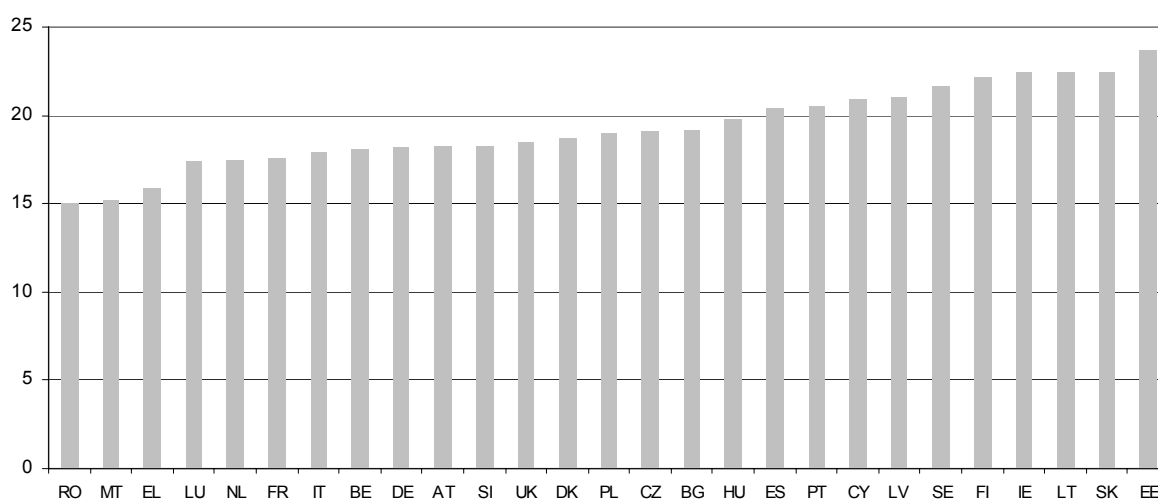
Source : Eurostat
Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2005



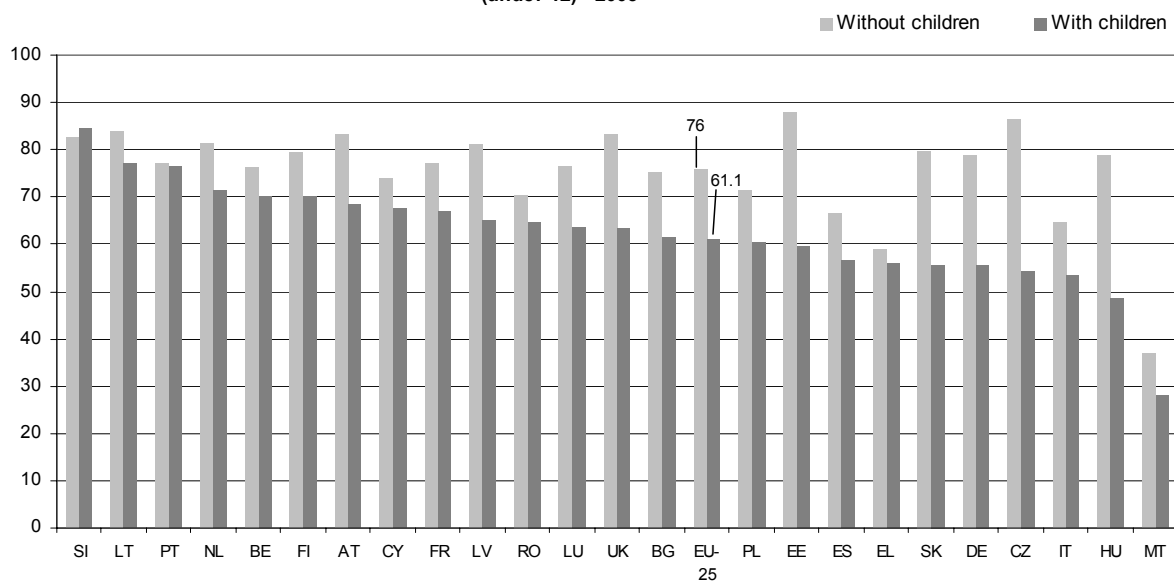
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

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



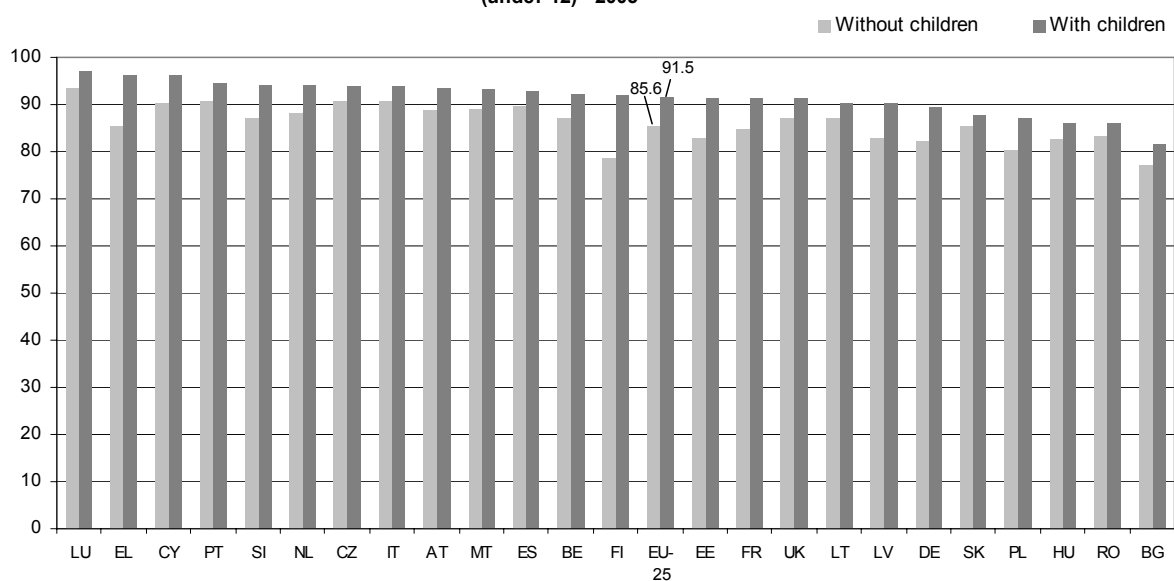
Source: Eurostat - LFS - Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

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



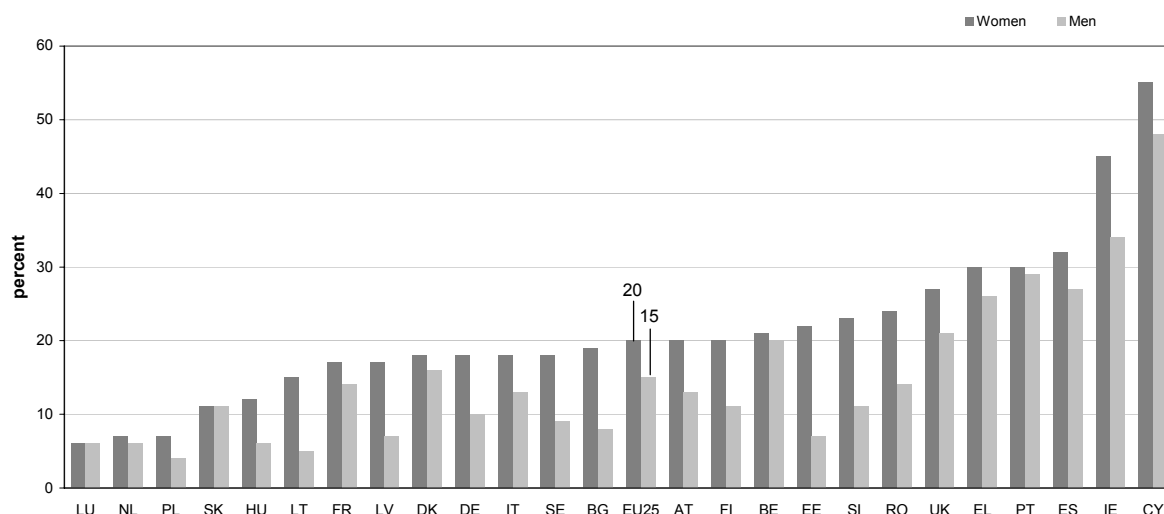
Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes : No data available for DK, IE and SE.

**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.

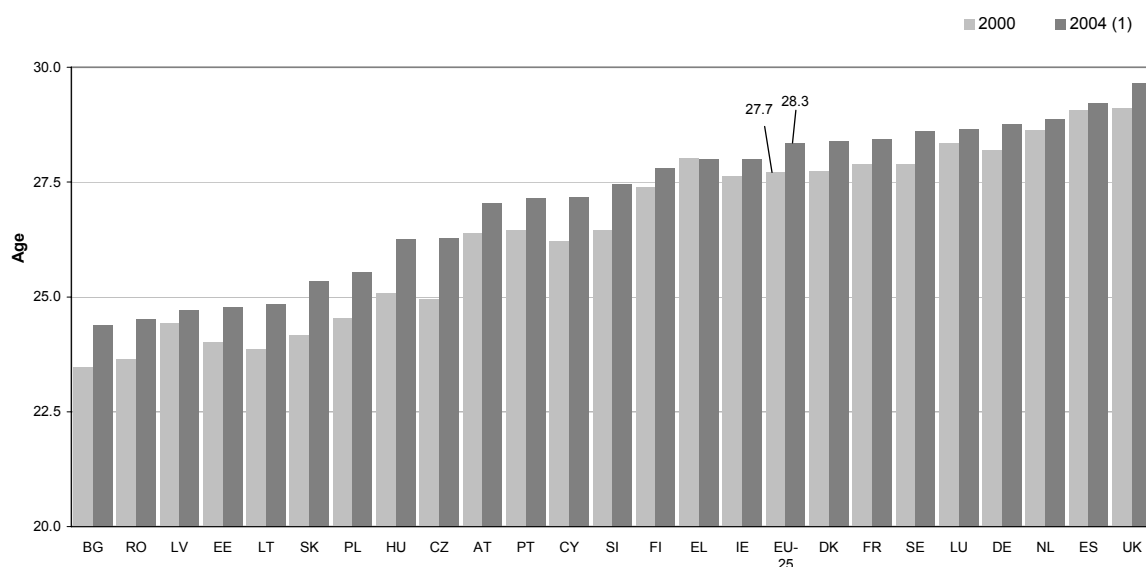
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for older people (women and men aged 65 years and over 65), in EU Member states, 2003



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 indicators 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.