



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 19.2.2004
KOM(2004) 115 lopullinen

**KOMISSION KERTOMUS NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

Kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta, 2004

SISÄLLYSLUETTELO

1.	Johdanto	3
2.	Tähänastinen edistys	3
3.	Haasteet ja poliittiset suuntaviivat	6
3.1.	Tasa-arvolainsäädännön täytäntöönpano ja parantaminen.....	7
3.2.	Sukupuolten palkka-, työllisyys- ja työttömyyserojen poistaminen	7
3.3.	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	8
3.4.	Naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen päätöksentekoon.....	9
3.5.	Tasa-arvonäkökohtien valtavirtaistamisen toteuttaminen käytännössä	10
3.6.	Naisiin kohdistuvan väkivallan ja naiskaupan ehkäisy ja torjunta.....	11
4.	Päätelmät	12
LIITE		14

1. JOHDANTO

Maaliskuun 20.–21. päivänä 2003 kokoontunut kevään Eurooppa-neuvosto kehotti komissiota ”laatimaan yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa kevään Eurooppa-neuvostoa varten vuosikertomuksen tasa-arvokehityksestä ja tasa-arvon valtavirtaistamissuunnitelmista eri politiikan aloilla”. Tämä raportti on vastaus kehoitukseen.

Naisten ja miesten tasa-arvo on ollut yksi Euroopan unionin peruseriaatteista aivan alusta lähtien. Viime vuosikymmenien aikana tasa-arvolainsäädäntö on kehittynyt ja muodostaa nyt yhtenäiset oikeudelliset puitteet ja vakiintuneen ja keskeisen osan yhteisön säännöstöä, jota sekä vanhojen että uusien jäsenvaltioiden on noudatettava. Lainsäädäntö on ollut ja on edelleen keskeisessä asemassa edistämässä yhdenvertaista osallistumista työmarkkinoille, ja se on myös vaikuttanut merkittävästi ja pysyvästi yhdenvertaisia mahdollisuuksia koskeviin puitteisiin jäsenvaltioissa.

Euroopan työvoiman tuottavuuspotentiaalin täysimääräinen hyödyntäminen on keskeisessä asemassa, jotta voitaisiin saavuttaa Lissabonin strategian tavoitteet ja Euroopan unionista tulisi vuoteen 2010 mennessä *maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous, joka kykenee ylläpitämään kestävää talouskasvua, luomaan uusia ja parempia työpaikkoja ja lisäämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta*. Naisten työmarkkinoille osallistumisen edistäminen ja sukupuolten välisten erojen poistaminen kaikilta elämänalueilta ovat ratkaisevan tärkeitä onnistumiselle.

Hiljattainen talouskasvun hidastuminen on hieman nostanut EU:n työttömyysastetta, ja naisten työttömyysaste on edelleen korkeampi kuin miesten. Samaan aikaan työllisyysaste on edelleen kohonnut, mutta paljon hitaammin kuin edeltävinä vuosina. Positiiviset suuntaukset ovat ilmeisiä, esimerkiksi naisten ja miesten kaventuneet erot työllisyydessä, koulutuksessa ja tutkimuksessa ja naisten osuuden lisääntyminen johtotehtävissä ja korkeaa ammattitaitoa vaativissa töissä. Naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamisen tiellä on kuitenkin edelleen merkittäviä esteitä. Seurannan ja arvioinnin parantaminen on keskeisen tärkeää. Tähän tarjoavat vankan perustan Beijingin toimintasuunnitelman seurannan yhteydessä neuvostossa kehitetyt indikaattorit.

Yhteiskuntamallit ovat muuttuneet viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana: mallista, jossa mies yksin on perheen elättäjänä, on siirrytty kahden työssäkäyvän perheisiin. Nuoret naiset ovat nykyään pidempään yleissivistävässä tai ammatillisessa peruskoulutuksessa, samalla tavalla kuin miehet. Naisten on silti edelleen vaikea sovittaa yhteen perhevelvoitteita ja kokopäiväistä työssäkäyntiä. Tähän liittyen lasten ja muiden huollettavien hoitopalveluiden tarjonta asettavat suuria haasteita Euroopan yhteiskunnille.

Tässä raportissa tehdään yleiskatsaus edistykseen, jota tähän mennessä on saavutettu naisten ja miesten asemassa keskeisillä politiikan aloilla, ja käsitellään tärkeimpiä haasteita naisten ja miesten tasa-arvon edistämisen alalla.

2. TÄHÄNASTINEN EDISTYS

Viime vuosikymmenen aikana naisten ja miesten tasa-arvon alalla saavutettiin ilmeistä edistystä EU:ssa. Myös liittyvissä maissa on havaittavissa jonkinasteista lähentymistä. Talouskasvu ja yhteiskunnan yleinen kehittyminen ovat mahdollistaneet edistysaskeleet. Muutokset eivät ole tapahtuneet itsestään, vaan ne ovat tulosta strategisista poliittisista

aloitteista, joiden tarkoituksena on edistää naisten ja miesten tasa-arvoa koko EU:ssa ja jäsenvaltioissa. Tasa-arvon edistäminen ja sukupuolten välisten erojen kaventaminen esimerkiksi työllisyyden, sosiaalisen osallisuuden, koulutuksen, tutkimuksen ja ulkosuhteiden kaltaisilla politiikanaloilla kuitenkin vaihtelee eri aikoina ja eri jäsenvaltioissa, ja useimmilla politiikanaloilla esiintyy edelleen merkittäviä sukupuolieroja.

Yhdenvertaista kohtelua koskevaa yhteisön säännöstöä on kehitetty jatkuvasti sekä muutetuilla perussopimuksilla että niiden jälkeen annetuilla direktiiveillä. Tasa-arvolainsäädäntö ja yhteisöjen tuomioistuimen alaa koskevat tuomiot muodostavat kattavan ja tärkeän pilarin, joka liittyy kansalaisten oikeuksiin Euroopan unionissa. Yhdenvertaista kohtelua koskevalla lainsäädännöllä on ollut ja on edelleen tärkeä asema sosioekonomisissa puitteissa, koska sillä on luotu perusta sukupuolesta riippumatta kaikille myönnettäville yhdenvertaisille oikeuksille. Yhdenvertainen kohtelu on ennakkoodellytys, jotta EU voi saavuttaa kestävästä talouskehitystä ja -kasvua koskevat tavoitteet, jotka asetettiin Lissabonissa ja Göteborgissa.

Viime vuosikymmeninä koulutukseen osallistuminen on muuttunut Euroopassa merkittävästi. Naisia on nyt enemmän kuin miehiä keski- ja korkea-asteen koulutuksessa useimmissa jäsenvaltioissa ja liittymässä olevissa maissa, ja naiset muodostavat enemmistön (55 %) tutkinnon suorittaneista Euroopan unionissa. Perinteinen tilanne on säilynyt vain aivan korkeimmalla koulutustasolla: vuonna 2000 tohtorintutkinnon suorittaneista 39 prosenttia oli naisia ja 61 prosenttia miehiä EU:ssa. Miehet keskeyttävät todennäköisemmin keskiasteen koulutuksen suorittamatta tutkintoa (miehistä 20 %, naisista 16 %)¹. Vaikka koulutukseen osallistumiseen liittyvät sukupuolten erot ovat kaventuneet, naisten ja miesten opiskelualan valinnoissa tulevat edelleen esiin perinteiset stereotypit: vuonna 2001 EU:ssa tutkinnon suorittaneiden naisten keskimääräinen osuus luonnontieteiden, matematiikan ja tietojenkäsittelyn alalla oli 36 prosenttia ja teknisellä ja rakennusosalalla 21 prosenttia. Nämä erot näkyvät työmarkkinoilla ja vaikuttavat siihen, että alojen sukupuolittaista eriytymistä esiintyy sitkeästi.

Euroopan työllisyysstrategialla on edistetty tasa-arvonäkökohtien huomioimista poliittisissa suunnitelmissa, ja se on tarjonnut välineen sukupuolierojen poistamiseen. Uusissa työllisyyden suuntaviivoissa vaaditaan jäsenvaltioilta pontevampia toimia. Rakennerahastojen ja etenkin Euroopan sosiaalirahaston käytöllä on ollut kiihdyttävää vaikutusta jäsenvaltioiden tasa-arvopolitiikkaan, koska ne ovat tarjonneet rahoitustukea Euroopan työllisyysstrategian ja sosiaalisen osallisuuden edistämisen prosessin täytäntöönpanoon.

Naisten työllisyysasteet ovat kohonneet enemmän kuin miesten. Naisten työllisyysaste on tällä hetkellä 55,6 prosenttia, kun se 1990-luvun alkupuoliskolla oli vain alle 50 prosenttia, mutta naisten ja miesten työllisyysasteiden erot ovat edelleen erittäin suuret (17,2 prosenttiyksikköä). Heikommin koulutettujen ja iäkkäiden naisten työllisyysasteet ovat edelleen alhaiset. Sama koskee myös naisia, joilla on pieniä lapsia: heidän työllisyysasteensa on keskimäärin 12,7 prosenttiyksikköä alempi kuin lapsettomien naisten, kun taas sellaisten miesten, joilla on lapsia, työllisyysaste on 9,5 prosenttiyksikköä korkeampi kuin lapsettomien miesten.² Tuoreiden työllisyysaste-ennusteiden³ mukaan vuonna 2005 joissakin jäsenvaltioissa naisten työllisyysaste pysyy todennäköisesti huomattavasti alle 60 prosentin, joka asetettiin Lissabonissa tavoitteeksi, ja jatkuvia toimia tarvitaan, jotta koko EU saavuttaisi tavoitteen vuoteen 2010 mennessä. Tämä koskee erityisesti maita, joissa naisten työllisyysaste on alle 50 prosenttia (Kreikka, Espanja ja Italia) ja alle 55 prosenttia (Belgia ja Luxemburg).

¹ Eurostat, työvoimatutkimus, 2003.

² Naiset ja miehet 20–50-vuotiaiden ikäryhmässä, Eurostat, työvoimatutkimus, 2002.

³ Ennusteissa on hyödynnetty komission syksyn 2003 ennusteita.

Laajentuneessa EU:ssa naisten ja miesten välinen työllisyysero lievenee hieman (16,3 prosenttiyksikköön), mutta tämä johtuu pääasiassa siitä, että liittyvissä maissa miesten työllisyysasteet ovat alemmat kuin nykyisissä EU-maissa.

Työttömyysasteen laskemisen ja naisten ja miesten erojen hienoisen kaventumisen jälkeen työttömyysasteet alkoivat jälleen kohota vuoden 2001 puolivälissä ja jatkoivat kohoamistaan vuosina 2002 ja 2003. Naisten ja miesten työttömyysasteiden välinen ero on kaventunut, mutta se on edelleen huomattava (1,8 prosenttiyksikköä vuonna 2003). Naiset jäävät edelleen alttiimmiksi ja työmarkkinoiden ulkopuolelle⁴ kuin miehet. Tämä koskee etenkin heikosti koulutettuja ja iäkkäitä naisia. Liittymässä olevissa maissa työttömyysasteet ovat lähes kaksinkertaiset EU:hun verrattuna, mutta sukupuolten työttömyyserot ovat pienemmät.

Naisten ja miesten palkkaerot EU:ssa ovat edelleen keskimäärin 16 prosenttia, eikä tilanne juuri ole muuttunut viime vuosina. Palkkaerot ovat yksityis sektorilla merkittävästi suuremmat kuin julkisella sektorilla. Erot työmarkkinaosuuksissa, alojen ja ammattien eriytyminen sukupuolittain, ura- ja palkkarakenne sekä naisvaltaisten alojen aliarvostus ovat suureksi osaksi syynä tähän eroon. Viime vuosina sukupuolten palkkaeroihin on kiinnitetty paljon huomiota jäsenvaltioissa. Joissakin maissa on edistytty merkittävästi, kun on alettu tunnustaa yhteys työmarkkinoiden eriytyksen ja sukupuolten palkkaerojen välillä ja ryhdytty toteuttamaan tähän liittyviä toimia.

Tästä huolimatta työmarkkinoiden sukupuolittaisessa eriytymisessä ei ole tapahtunut juuri mitään muutosta viime vuosina: ammattialojen eriytyminen on noin 25 prosenttia⁵ ja toimialojen eriytyminen 18 prosenttia⁶. Naiset ovat enemmistönä esimerkiksi terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden alalla, koulutus alalla, julkishallinnossa ja vähittäismyynnissä, kun taas miehiä on suhteettoman suuri osuus teknikoista, insinööreistä, rahoitus alalla toimivista ja johtajista.

Naisten kohonneen koulutustason ansiosta naisia pääsi enemmän korkeaa ammattitaitoa vaativiin tehtäviin ja johtotehtäviin 1990-luvulla 10:ssä jäsenvaltiossa 15:stä.⁷ Miehet ovat kuitenkin edelleen noin kaksi kertaa naisia todennäköisemmin johtotehtävissä ja kolme kertaa todennäköisemmin ylimpinä johtajina.⁸ Naiset ovat myös edelleen aliedustettuina tutkimus alalla (julkisella sektorilla tutkijoista on naisia 30 prosenttia ja yritysten tutkimus osastoilla 15 prosenttia).⁹

Naiset ja miehet eivät ole tasapuolisesti edustettuina EU:n ja jäsenvaltioiden päätöksentekokelemissä. Liittymässä olevissa maissa esiintyy sama ilmiö. Poliittisessa päätöksenteossa on käynnissä hidasta edistystä, ja 10 jäsenvaltion perustus lakiin tai tasa-arvolakiin sisältyy säännöksiä naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta.

Naiset tekevät edelleen suurimman osan kotiin ja perheeseen liittyvistä töistä. Tämä vaikuttaa heidän työskentely malliinsa ja rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan ottaa vastaan työtehtäviä, jotka vastaisivat miesten keskimääräisiä työtehtäviä. Naisten työuran keskeytyminen ja

⁴ Eurostatin määritelmän mukaan, työvoimatutkimus.

⁵ Ammattialojen eriytyminen sukupuolen mukaan naisten ja miesten keskimääräisenä osuutena työllisistä kussakin ammatissa; erot lasketaan yhteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava kokonaisarvo osuutena kokonaistyöllisyydestä (ISCO-luokitus).

⁶ Toimialojen eriytyminen sukupuolen mukaan naisten ja miesten keskimääräisenä osuutena työllisistä kullakin toimialalla; erot lasketaan yhteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava kokonaisarvo osuutena kokonaistyöllisyydestä (NACE-luokitus).

⁷ Eurostat, työvoimatutkimus.

⁸ Eurostat, työvoimatutkimus 2000.

⁹ Naisia koskevat luvut, EY, 2003.

naisten yllidustus osa-aikaisissa ja epätyypillisissä työsuhteissa voivat vaikuttaa kielteisesti heidän uraansa, palkkaansa ja eläkkeeseensä. Naisten alemmat palkkatulot yhdistettyinä vero- ja etuusjärjestelmien vaikutuksiin voivat johtaa siihen, että naisilla on heikommat kannustimet tehdä palkkatyötä. Tämä saattaa erityisesti koskea pienten lasten äitejä.

Esittämällä lastenhoidon tarjontaa koskevan tavoitteen Barcelonan Eurooppa-neuvosto vahvisti huomiota, jota jo kiinnitetään työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen Euroopan työllisyysstrategiassa. Jäsenvaltiot ovat vastaavasti suunnanneet huomattavia poliittisia toimia lastenhoitopalveluiden saatavuuden parantamiseksi. Muiden huollettavien hoidon parantamiseksi ei ole kuitenkaan toteutettu juuri mitään konkreettisia toimia.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen on kiinnitetty kasvavaa huomiota osana työllisyyspolitiikkaa ja parannettuja vanhempainlomajärjestelyjä. Joissakin jäsenvaltioissa toteutetaan toimia, joilla kannustetaan isiä pitämään vanhempainlomaa. Niissä on esimerkiksi otettu käyttöön oikeus pitää vanhempainlomaa osa-aikaisesti tai jakaa loma vanhempien kesken, taikka niissä on erityinen oikeus isyyslomaan. Nämä toimet ovat tähän mennessä tuottaneet vain vähän tulosta. Hoivatyö ja palkkatyö jakautuvat edelleen perinteisesti naisten ja miesten kesken.

Naisten ja miesten kohtaamat esteet ja heidän välisensä erot työnsaannissa ovat suurempia pienituloisissa ryhmissä. Työssäkäyvistä köyhistä suurin osa on miehiä, mutta työmarkkinoiden ulkopuolella olevista suurin osa on naisia¹⁰, ja he ovat näin ollen erityisen alttiita joutumaan köyhyysloukkuun. Ilman itsenäisiä tuloja naisilla on suunnattomia taloudellisia vaikeuksia, jos perhe hajoaa tai he joutuvat perheväkivallan uhriksi. Iäkkäiden tai yksinhuoltajanaisten köyhyysriski on myös suurempi. Yksinhuoltajista, joista suurin osa on naisia, 35 prosenttia¹¹ elää köyhyysrajan alapuolella.

Perheväkivalta loukkaa uhrin oikeutta elämään, turvallisuuteen, vapauteen ja ihmisarvoon ja on osoitus vallan epätasapainosta naisten ja miesten välillä. Sosiaalisen osallisuuden edistämistä koskevissa kansallisissa toimintasuunnitelmissa todettiin, että perheväkivalta aiheuttaa riskin naisten sosiaaliselle syrjäytymiselle. Vuonna 2000 käynnistettiin Daphne-ohjelma (2000–2003)¹², joka edustaa symbolisesti merkittävää välinettä väkivallan torjumiseksi. Vuonna 2002 asiassa otettiin merkittävä askel eteenpäin, kun jäsenvaltiot sopivat naisiin kohdistuvaa perheväkivaltaa koskevista indikaattoreista, jotka kehitettiin Beijingin toimintasuunnitelman seurannan puitteissa.

3. HAASTEET JA POLIITTISET SUUNTAVIIVAT

Tässä raportissa vahvistuu myönteinen suuntaus, jossa naisten ja miesten väliset erot ovat kaventumassa monilla politiikanaloilla. Edistys on kuitenkin liian hidasta, ja pontevampia toimia tarvitaan, jotta päästäisiin Lissabonin strategiassa vahvistettuihin tavoitteisiin. Jäsenvaltiot ovat sitoutuneet pienentämään merkittävästi sukupuolieroja työllisyysasteissa, työttömyysasteissa ja palkassa vuoteen 2010 mennessä. Tämä on vahvistettu Euroopan työllisyysstrategian uusissa suuntaviivoissa.

¹⁰ Osallisuuden edistämistä koskeva yhteinen raportti 2003, Eurostatin tiedot 2001. Pienituloisista ryhmistä (alle 60 % mediaanitulosta) 26 % on työssä (miehiä 16 %, naisia 10 %) ja 36 % on työmarkkinoiden ulkopuolella (miehiä 8,5 %, naisia 27,5 %).

¹¹ Eurostat, yhteisön kotitaloustiedustelu ECHP – UDB-versio, joulukuu 2003.

¹² Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 293/2000/EY, tehty 24. tammikuuta 2000, lapsiin, nuoriin ja naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäiseviä torjuntatoimenpiteitä koskevasta yhteisön toimintaohjelmasta (DAPHNE-ohjelma) (vuosiksi 2000-2003), EYVL L 34, 9.2.2000, s. 1.

Naisten ja miesten eriarvoisuus on moniulotteinen ilmiö, jota on torjuttava poliittisten toimien kattavalla yhdistelmällä. Haasteena on saada aikaan politiikka, joka tukee naisten ja miesten tasa-arvoa koulutuksen, työllisyyden, urakehityksen ja yrittäjyyden alalla, samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, perhevelvollisuuksien parempaa jakautumista ja naisten ja miesten tasapuolista osallistumista päätöksentekoon sekä torjuu sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa.

3.1. Tasa-arvolainsäädännön täytäntöönpano ja parantaminen

Yhteisön säännösten saattaminen osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä on keskeisen tärkeää ja luo perustan tasa-arvopolitiikalle. Tämä korostuu entisestään laajentuneessa unionissa.

- Naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua koskevien direktiivien täytäntöönpano liittymässä olevissa maissa on saatettu lähes loppuun. Haasteena on nyt saada kansalliset toimijat (juristit, tasa-arvoelimet, työmarkkinaosapuolet ja kansalaisjärjestöt) tukemaan lainsäädännön täytäntöönpanoa. Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä pikaisesti panemaan täytäntöön hiljattain annettu neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin muuttamisesta¹³.
- Työmarkkinaosapuolten on sitouduttava asiaan tiiviisti, jotta voidaan luoda työolot, joilla varmistetaan naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla.
- Jotta voimassaolevasta lainsäädännöstä saataisiin helpommin ymmärrettävää ja helppokäyttöisempää kansalaisille ja sen oikeusvarmuutta ja selkeyttä saataisiin lisättyä, komissio aikoo korvata nykyiset säädökset yhdellä kattavalla säädöksellä tekemällä ehdotuksen direktiiviksi naisten ja miesten yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä seikoissa. Tämä on erityisen tärkeää laajentumista ajatellen.
- Ehdotuksessaan perustamissopimuksen 13 artiklaan perustuvaksi uudeksi direktiiviksi naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla komissio on ottanut ensimmäisen askeleen laajentaakseen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisalaa työmarkkinoiden ulkopuolelle.¹⁴

3.2. Sukupuolten palkka-, työllisyys- ja työttömyyserojen poistaminen

Sukupuolten väliset työllisyys- ja työttömyyserot ovat edelleen suuret, vaikkakin ne ovat kaventumassa. Jotta jäsenvaltiot saavuttaisivat Lissabonissa naisten työllisyysasteelle asetetun 60 prosentin tavoitteen, niiden on pidettävä yllä uudistustahtia. Sukupuolten palkkaerojen sitkeä esiintyminen saattaa jarruttaa naisten siirtymistä työmarkkinoille tai etenemistä uralla ja näin ollen haitata henkilöpääomaan tehtyjen investointien täysimääräistä hyödyntämistä. Sukupuolten palkkaeroja voidaan torjua vain moniulotteisella toimintatavalla, jossa käsitellään ilmiön taustalla olevia tekijöitä kuten ala- ja ammattikohtaista eriytymistä, yleissivistävää ja ammatillista koulutusta, työluokituksia ja palkkajärjestelmiä, tietoisuuden

¹³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY, annettu 23. syyskuuta 2002, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta.

¹⁴ Ehdotus neuvoston direktiiviksi naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (2003/0265(CNS)).

lisäämistä ja avoimuutta. Työllisyyden suuntaviivoissa¹⁵ jäsenvaltiot ovat sitoutuneet noudattamaan tätä toimintatapaa ja pyrkivät vähentämään vuoteen 2010 mennessä merkittävästi sukupuolten palkkaeroja.

- Jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten olisi torjuttava alojen ja ammattien sukupuolittaista eriytymistä konkreettisella ja kattavalla tavalla. Erityishuomiota olisi kiinnitettävä siihen, että palkat laskevat ammateissa ja aloilla, kun naisten lukumäärää niissä lisäntyy, ja tällaista suuntausta olisi torjuttava.
- Työmarkkinaosapuolet ovat ratkaisevassa asemassa sukupuolten palkkaerojen vähentämiseen tähtäävän politiikan suunnittelussa, täytäntöönpanossa ja onnistumisessa. On tärkeää lisätä tietoa ongelmasta ja toteuttaa konkreettisia toimia, joilla seurataan säännöllisesti palkkaeroja, tarkistetaan työluokitusjärjestelmiä ja lisätään palkka- ja työnarvointijärjestelmien avoimuutta.
- Työn laatu on keskeinen tekijä työvoiman tarjonnan lisäämisessä. On tärkeää, että jäsenvaltiot edistävät tähän liittyen sekä naisten että miesten joustavia työjärjestelyitä niin, että turvataan sosiaaliturvaoikeuksien ja -etuuksien saanti eikä luoda jakautuneita ja eriytyneitä työmarkkinoita.
- Työn tekeminen kannattavaksi on olennaisen tärkeää, jotta saataisiin lisättyä naisten työvoimaosuutta. Sekä vero- että etuusjärjestelmiä on uudistettava, jotta ne tarpeen mukaan poistavat jarruttavia tekijöitä ja tarjoavat naisille kannustimia siirtyä tai palata työelämään tai pysyä siellä.
- Jäsenvaltioiden olisi toteutettava aktiivista työmarkkinapolitiikkaa, jolla naiset saadaan palaamaan työvoimaan pidennettyjen vanhempainlomien ja/tai perhevelvollisuuksista johtuvien vapaaehtoisten urakatkojen jälkeen.
- Jäsenvaltioiden on ehdottomasti tarjottava opastusta ja tukea työmarkkinatoimille, joilla pyritään vähentämään stereotyyppisiä sukupuolisidonnaisia valintoja jo varhaisesta iästä lähtien, jotta vältettäisiin koulutuksessa tapahtuneen sukupuolten eriytymisen vaikutusten siirtyminen työmarkkinoille.
- Tarvitaan politiikkaa, jolla pyritään poistamaan esteitä niiden naisten tieltä, jotka pyrkivät etenemään urallaan ja pyrkivät johtotehtäviin.
- Osaamisyhteiskuntaan liittyen on erityisen tärkeää, että työmarkkinoilla on tasapuolisesti molempia sukupuolia edustavia tutkijoita, insinöörejä ja teknikkoja sekä jäsenvaltioiden että Euroopan tasolla.

3.3. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työllisyysasteen kohottamiseen tähtäävän politiikan onnistuminen riippuu siitä, minkälaiset mahdollisuudet naisilla ja miehillä on tasapainoilla ammatillisen uran ja perhe-elämän välillä. Yhteensovittamispolitiikkaa ei pidä pitää ”naisten ongelmana” eikä politiikkana, josta vain naiset hyötyvät. Keskeisenä haasteena on keskittyä politiikkaan, jolla pyritään kannustamaan miehiä hoitamaan perhevelvollisuuksia.

¹⁵ Neuvoston päätös, tehty 22. heinäkuuta 2003, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista, EUVL L 197, 5.8.2003, s. 13.

- Jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on keskityttävä kehittämään taloudellisia ja/tai muita kannustimia, joilla rohkaistaan miehiä ottamaan suurempi vastuu perhevelvoitteista, sekä valistusaloitteita, joilla pyritään muokkaamaan asenteita etenkin työnantajien keskuudessa.
- Jäsenvaltioiden olisi edistettävä vanhempainlomajärjestelyjä, jotka jakaantuvat molempien vanhempien kesken. Tähän liittyen olisi vältettävä niitä negatiivisia vaikutuksia, joita pitkällä vanhempainlomalla voi olla naisten työllisyyteen niiden jarruttavien tekijöiden kautta, joissa yhdistyvät heikot palkanäkymät ja etuusjärjestelmät sekä riski vanhentuneesta ammattitaidosta ja mahdollisesta työpaikan menetyksestä pitkien työmarkkinoilta poissaoloaikojen jälkeen.
- Barcelonassa asetettujen tavoitteiden mukaisten riittävien lastenhoitopalveluiden tarjoamiseen tähtääviä jäsenvaltioiden toimia olisi tehostettava ja organisoitava niin, että naisilla ja miehillä olisi mahdollisuus ottaa vastaan työpaikka ja/tai pysyä työmarkkinoilla. Poliitikassa on otettava paremmin huomioon tarjottujen palveluiden laatu ja kohtuuhintaisuus sekä työssäkäyvien vanhempien erityistarpeet lastenhoitopalveluiden joustavuuden ja keston osalta.
- Väestön ikääntyessä muiden huollettavien hoitopalveluita on ryhdyttävä painottamaan jäsenvaltioissa.

3.4. Naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen päätöksentekoon

Naisten jatkuva aliedustus politiikan ja talouden alan päätöksenteossa on merkittävä puute Euroopan yhteiskunnissa. Täysimittaisen demokratian saavuttamiseen tarvitaan uudistettuja sitoumuksia ja yhteistyökumppanuutta hallitusten, yksityisten toimijoiden ja poliittisten puolueiden välillä. Tarkoituksena on päästä naisten ja miesten tasapuoliseen edustukseen päätöksenteossa yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla EU:ssa ja jäsenvaltioissa.

- Jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteitä taatakseen naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta päätöksentekoon annetun neuvoston suosituksen (96/694/EY) täytäntöönpanon. Erityisesti olisi tehtävä seuraavaa:
- Jäsenvaltioiden olisi seurattava edistystä käyttäen indikaattoreita, joista ministerineuvosto on sopinut Beijingin toimintasuunnitelman seurannan puitteissa. Indikaattorit koskevat naisten ja miesten osallistumista poliittiseen ja taloudelliseen päätöksentekoon.
- Työmarkkinaosapuolten olisi vahvistettava aloitteita lisätäkseen naisten osuutta edustuksellisissa elimissä sekä neuvottelupöydissä.
- Ottaen huomioon Euroopan parlamentin vaalit 2004 poliittisten puolueiden ja muiden asiaan liittyvien tahojen olisi voimistettava pyrkimyksiään ja hyödynnettävä erilaisia toimenpiteitä ylittääkseen 30 prosentin rajan, jonka naiset saavuttivat Euroopan parlamentin vaaleissa vuonna 2000.

3.5. Tasa-arvonäkökohtien valtavirtaistamisen toteuttaminen käytännössä

Yhteisön velvollisuus poistaa eriarvoisuutta ja edistää tasa-arvoa naisten ja miesten välillä kaikessa toiminnassaan on kirjattu EY:n perustamissopimukseen.¹⁶ Jäsenvaltioissa ja EU:n tasolla on ryhdytty toteuttamaan tasa-arvon valtavirtaistamista eli tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamista kaikilla politiikan aloilla ja kaikissa poliittisen päätöksenteon vaiheissa sekä erityistoimenpiteitä. Tämä kaksitahoinen lähestymistapa on kirjattu useisiin EU-prosesseja koskeviin asiakirjoihin (esim. Euroopan työllisyysstrategia, sosiaalisen osallisuuden edistäminen, tutkimuspolitiikka, rakennerahastot ja kehitysyhteistyö).

Jäsenvaltioiden, komission ja neuvoston on voimistettava pyrkimyksiään, jotta tavoitteet ja säädökset saadaan muutettua konkreettisiksi toimiksi.

Tässä on nojaututtava seuraaviin toimiin:

- Jäsenvaltioiden, komission ja neuvoston on sitouduttava vahvistamaan tasa-arvon valtavirtaistamisen täytäntöönpanoa kaikilla asiaan liittyvillä politiikan aloilla, myös työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa, koulutus- ja tutkimuspolitiikassa, ulkosuhteiden alalla, kehitysyhteistyössä sekä budjetti- ja rahoituspolitiikassa.
- Jäsenvaltioiden ja komission on pyrittävä parantamaan yhtenäisten, vertailukelpoisten ja ajantasaisten sukupuolen – ja muiden taustamuuttujien – mukaan jaoteltujen tietojen saamista kaikilla asiaan kuuluvilla politiikan aloilla.
- Jäsenvaltioiden, komission ja neuvoston on sitouduttava kehittämään edelleen tasa-arvoa koskevia indikaattoreita välineenä tasa-arvon valtavirtaistamiselle, jotta voidaan arvioida edistymistä politiikan eri aloilla. Neuvosto on jo kehittänyt indikaattoreita, jotka koskevat naisia poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, naisten ja miesten samapalkkaisuutta sekä perhevähikvitalia. Tavoitteena on luoda Beijingin toimintasuunnitelman täytäntöönpanoa koskeva yhtenäisempi ja järjestelmällisempi seuranta- ja arviointijärjestelmä.
- Jäsenvaltioiden ja komission sitouduttava seuraamaan edistystä säännöllisellä raportoinnilla ja tulosten arvioinnilla. Vuosittainen tasa-arvoraportti kevään Eurooppa-neuvostolle on tärkeässä asemassa tässä suhteessa.
- Jäsenvaltioiden ja komission on sitouduttava myöntämään resursseja sellaisten toimivien mekanismien tueksi, joilla edistetään naisten ja miesten tasa-arvoa.

3.5.1. Rakennerahastot

Keskustelut vuoden 2006 jälkeisestä sosiaalista ja taloudellista yhteenkuuluvuutta koskevasta politiikasta ovat käynnissä. Yhteenkuuluvuutta koskevaa politiikkaa suunnataan uudelleen niin, että sillä edistetään paremmin Lissabonin tavoitteiden saavuttamista ja näin ollen talouskasvua, tuottavuutta, korkeampaa työllisyyttä ja osallisuusyhteiskuntaa. Tarvitaan merkittäviä ponnistuksia, jotta rakennerahastojen potentiaalia voidaan hyödyntää täysimääräisesti yhteisön ja jäsenvaltioiden tasa-arvopolitiikkaa tukevana välineenä laajentuneessa yhteisössä ja uudella ohjelmakaudella.

¹⁶ EY:n perustamissopimuksen 2 ja 3 artikla.

- Sukupuolten tasa-arvon on säilyttävä prioriteettiaiheena rakennerahastojen seuraavalla ohjelmakaudella sekä poliittisesti että resurssien kannalta.
- Nykyisten ja tulevien jäsenvaltioiden olisi sitouduttava tiiviimmin edistämään tasa-arvon valtavirtaistamista ja erityistoimenpiteitä kaikissa rakennerahastoissa.
- Jäsenvaltioiden on sitouduttava tiiviimmin tekemään ennakkoarviointi kaikkien rakennerahastojen rahoittamien politiikkojen, toimenpiteiden ja toimien vaikutuksista naisiin ja miehiin.

3.5.2. Tutkimuspolitiikka

On erittäin tärkeää jatkaa pyrkimyksiä tasa-arvon saavuttamiseksi tieteellisessä tutkimuksessa, jotta voitaisiin hyödyntää täysimääräisesti Euroopan tutkimusalueen tarjoamia mahdollisuuksia.

- EU:n ja jäsenvaltioiden on tarjottava asianmukainen tuki ja resurssit, jotta voidaan luoda tai vahvistaa tehokkaita mekanismeja, joilla saadaan naistutkijat aktiivisemmin mukaan tutkimukseen ja tutkimuspolitiikkaan liittyviin prosesseihin, ja jotta voidaan seurata, miten on onnistuttu houkuttelemaan naisia tutkimusalalle, saatu heidät pysymään siellä ja edistetty heidän asemaansa.

3.6. Naisiin kohdistuvan väkivallan ja naiskaupan ehkäisy ja torjunta

Jäsenvaltioissa ja liittymässä olevissa maissa tunnustetaan poliittisesti tarve ehkäistä ja torjua naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja naiskauppaa¹⁷ ja sitä pidetään tärkeänä ilmiönä ihmiskauppaa¹⁸ koskevassa laajemmassa ongelmassa, mutta haasteena on laajentaa ja tehostaa toimia.

- Perheväkivallan ehkäisy ja torjunta kuuluu pääasiallisesti jäsenvaltioiden paikallis- ja keskusviranomaisten toimivaltaan, ja jäsenvaltioiden olisi seurattava kehitystä käyttämällä neuvoston sopimia perheväkivaltaa koskevia indikaattoreita. Uudella Daphne II -ohjelmalla (2004–2008), jonka budjetti on 50 miljoonaa euroa, tuetaan toimia naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemiseksi ja torjumiseksi jäsenvaltioissa.
- Jäsenvaltioiden, komission ja asiaa käsittelevien neuvostojen on tehostettava toimia naiskaupan ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Tähän tarvitaan kattavaa lähestymistapaa, jossa käsitellään väkivallan ja ihmiskaupan uhrien kriminalisointia (lainsäädäntö), suojaa ja auttamista sekä ehkäisytoimenpiteitä kuten kampanjoita ja kansainvälistä yhteistyötä.
- On tärkeää hyödyntää EU:n rahoitusohjelmien – kuten rakennerahastojen (ESR, EAKR ja Equal-aloite), Daphne-ohjelman ja tarvittaessa Agis-ohjelman – tarjoamat mahdollisuudet sellaisten toimien tukemiseksi, joilla autetaan uhreja, edistetään ennaltaehkäisyä ja helpotetaan naiskaupan uhrien integroitumista työmarkkinoille. Tämä on erityisen tärkeää laajentumista silmällä pitäen.

¹⁷ Neuvoston päätöslauselma, annettu 20. lokakuuta 2003, aloitteista ihmiskaupan, erityisesti naiskaupan, torjumiseksi, EUVL C 260, 29.10.2003, s. 4.

¹⁸ Brussels Declaration on Preventing and Combating Trafficking in Human Beings, syyskuu 2002; ks. myös 8. toukokuuta 2003 annetut neuvoston päätelmät, EUVL C 137, 12.6.2003, s. 1.

4. PÄÄTELMÄT

Euroopan unionin keskeisiä tavoitteita ovat täystyöllisyys, sosiaaliturvan korkea taso, pitkäaikainen talouskasvu sekä kestävä kehitys osaamisyhteiskunnassa vuoteen 2010 mennessä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on keskeistä, että jäsenvaltiot vahvistavat sitoumuksensa tukea naisten aktiivista osallistumista työmarkkinoille ja vähentää sukupuolten välisiä eroja eri elämänalueilla. Suurempi aktiivinen osallistuminen työmarkkinoille, joilla on laadukkaita työpaikkoja, auttaa osaltaan vastaamaan ikääntyvän yhteiskunnan haasteisiin.

Eurooppa-neuvostoa pyydetään – tämän naisten ja miesten tasa-arvoa koskevan raportin perusteella – kehottamaan jäsenvaltioita tehostamaan pyrkimyksiään edistää naisten ja miesten tasa-arvoa kaikilla yhteiskunnan eri alueilla. Tässä erityishuomiota olisi kiinnitettävä seuraaviin seikkoihin:

- varmistetaan hiljattain hyväksytyn lainsäädännön nopea täytäntöönpano jäsenvaltioissa ja yhdenvertaista kohtelua koskevan yhteisön säännösten moitteeton täytäntöönpano liittymässä olevissa maissa
- hyväksytään perustamissopimuksen 13 artiklaan perustuva direktiiviehdotus¹⁹ (maaliskuuhun 2005 mennessä)
- toteutetaan yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa erityistoimenpiteitä sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi
- tuetaan aktiivisesti naisten ja miesten tasapuolista edustusta Euroopan parlamentin vaaleissa vuonna 2004
- vahvistetaan tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamista kaikilla politiikan aloilla, esimerkiksi työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa, koulutuspolitiikassa, oikeus- ja sisäasioissa, ulkosuhteiden alalla, kehitysyhteistyössä sekä budjetti- ja rahoituspolitiikassa
- pyritään saavuttamaan Barcelonassa asetetut lastenhoidon tarjontaa koskevat tavoitteet
- kehitetään edelleen indikaattoreita ja keskitytään vuonna 2004 sukupuolista häirintää työpaikoilla koskeviin indikaattoreihin ja keskeisten indikaattoreiden kartoittamiseen; seurataan edistystä, myös Beijingin toimintasuunnitelman täytäntöönpanoa; tätä varten kerätään säännöllisesti riittäviä, yhtenäisiä ja vertailukelpoisia tilastotietoja, jotka on jaoteltu sukupuolen mukaan, etenkin aloilla, joilta tällaisia tietoja ei vielä ole
- varmistetaan, että tasa-arvoon – myös naisten pääsyyn työmarkkinoille – kiinnitetään riittävää huomiota kaikissa rakennerahastoissa ja että sitä koskeviin toimiin myönnetään asianmukaista rahoitusta
- sovelletaan tasa-arvonäkökohtien valtavirtaistamista edelleen Euroopan tutkimusalueeseen antamalla aktiivista tukea korkean tason kansallisten viranomaisten verkostolle (naisia ja tutkimusta käsittelevä Helsinki-ryhmä)

¹⁹ Ehdotus neuvoston direktiiviksi naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (2003/0265(CNS)).

- torjutaan naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja hyödynnetään edistyksen seurannassa perheväkivaltaa koskevia indikaattoreita
- torjutaan naiskauppaa etenkin hyväksymällä direktiiviehdotus²⁰ sellaisille laittomassa maahanmuutossa avustamisen tai ihmiskaupan uhreille, jotka tekevät yhteistyötä viranomaisten kanssa, myönnettävästä lyhytaikaisesta oleskeluluvasta.

²⁰ KOM(2002) 71 lopullinen.

LIITE

Tilastoliitteessä tehdään yksinkertainen mutta kattava katsaus naisten ja miesten tilanteeseen, tilanteen kehitykseen sekä vielä esiintyviin sukupuolten välisiin eroihin Euroopan unionissa ja mahdollisuuksien mukaan liittymässä olevissa maissa.

Ottaen huomioon, että sukupuolten tasa-arvoa on tärkeä käsitellä kattavalla lähestymistavalla, indikaattorit on valittu kahden pääkriteerin perusteella: miten ne kattavat naisten ja miesten eri elämänalat ja onko niitä varten saatavilla vertailukelpoisia ja luotettavia tietoja. Ehdotetuissa tiedoissa annetaan tietoa seuraavista seikoista: palkkatyö, tulot ja palkka, päätöksentekovalta, tieto ja ajankäyttö.

Palkkatyö

Palkkatyö on tärkeä ennakoedellytys taloudelliselle riippumattomuudelle, ja sitä mitataan työllisyys- ja työttömyysasteella. Tällä hetkellä sukupuolten välinen työllisyysero on 17,2 % 15 maan EU:ssa (16,3 % EU-15+ACC) ja työttömyysero on 1,8 % (1,9 % EU-15+ACC). Naiset muodostavat enemmistön osa-aikatyöntekijöistä. Naisten osuus osa-aikaisista työntekijöistä oli 34 % EU-15:ssa (30 % EU-15+ACC) vuonna 2002. Miesten vastaava luku oli 7 % (sekä EU-15 että EU-15+ACC).

Tulot ja palkka

Vuonna 2001 sukupuolten palkkaero Euroopan unionissa oli 16 %, ja naisten köyhyysriski oli 3 % korkeampi kuin miesten.

Päätöksenteko

Tasapuolista osallistumista päätöksentekoon tarkastellaan sekä politiikan että talouden alalla. Tällä hetkellä 15 EU-maan parlamenttien jäsenistä 25,4 % on naisia, ja vuonna 2002 hieman tätä useampi nainen – 30 % – oli johtotehtävissä 15:n jäsenvaltion EU:ssa (EU-15+ACC: samoin 30 %).

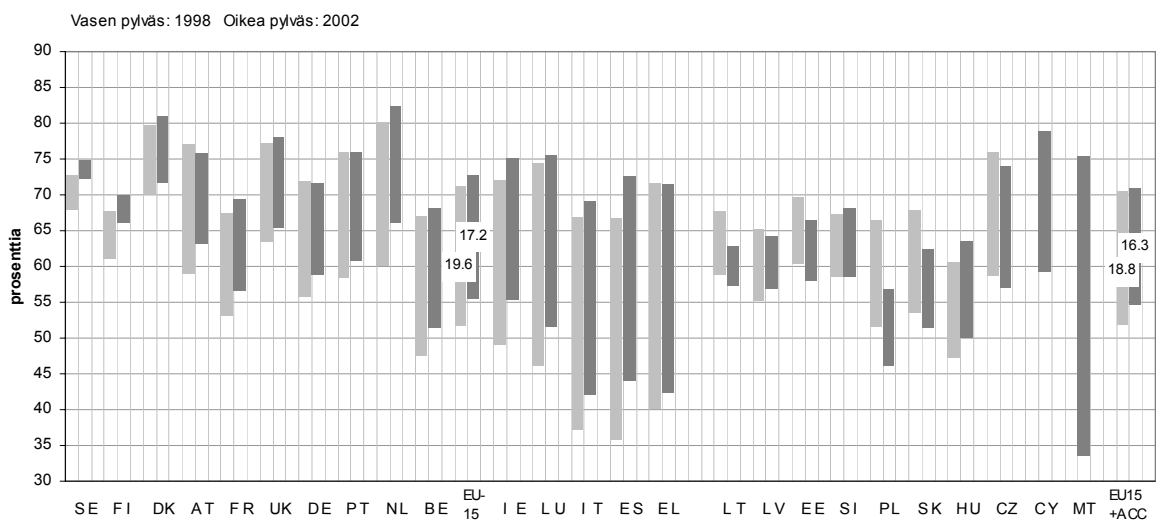
Tieto

Osaamisyhteiskunnan kehittyminen asettaa suuria vaatimuksia työvoiman koulutustasolle. Naisten koulutustaso on korkeampi kuin miesten: keskiasteen tutkinnon suorittaneiden 20–24-vuotiaiden naisten ja miesten ero on 6 prosenttiyksikköä 15:n maan EU:ssa (5 prosenttiyksikköä EU-15+ACC). Perinteinen malli sitä vastoin vallitsee tutkimusalalla, jossa akateemisesta henkilöstöstä naisista 6 % ja miehistä 19 % oli professoreita (tai vastaavia) 15:n maan EU:ssa vuonna 2000.

Työaika

Keskimäärin työskenneltyjen tuntien ero niiden naisten ja miesten välillä, joilla on lapsia, osoitti, että 15 jäsenvaltion EU:ssa naiset, joilla on lapsia, työskentelevät 12 tuntia vähemmän kuin miehet, joilla on lapsia (EU-15+ACC: ero oli 11 tuntia).

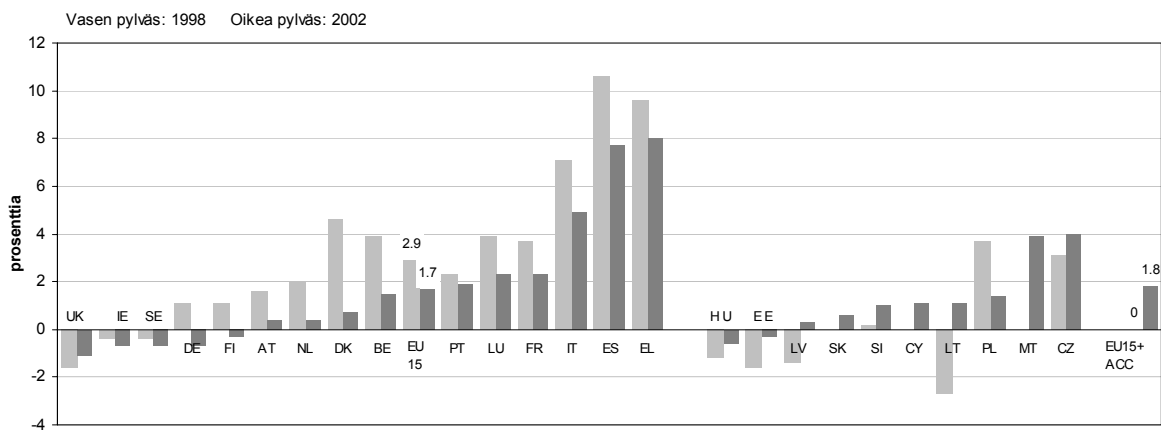
Absoluuttiset sukupuolierot työllisyysasteessa (15–64-vuotiaat naiset ja miehet), EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat – 1998 ja 2002
(ero naisten ja miesten työllisyysasteen välillä)



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus

Huom.: Pylvään korkein arvo on miesten työllisyysaste ja alin arvo on naisten työllisyysaste.

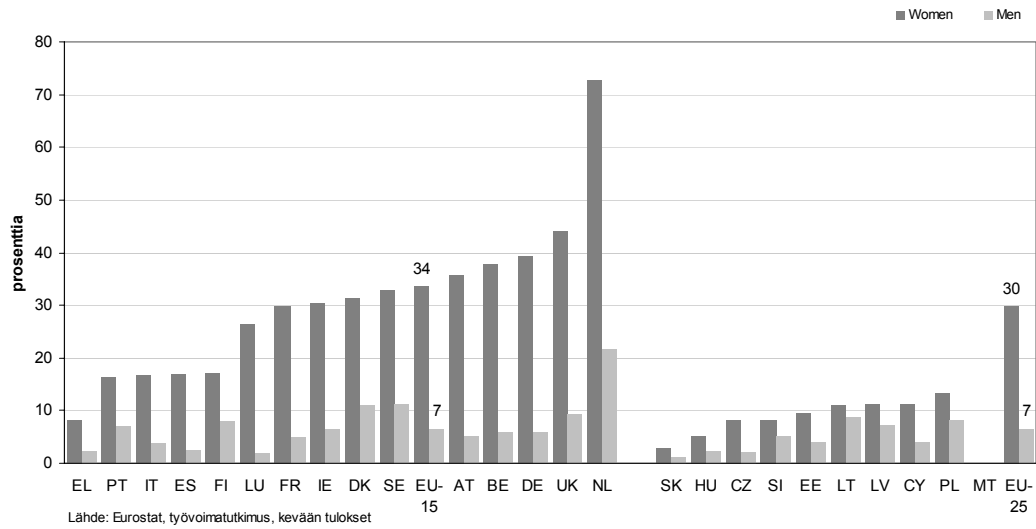
Absoluuttiset sukupuolierot työttömyysasteessa (vähintään 15-vuotiaat naiset ja miehet), EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat – 1998 ja 2003
(ero naisten ja miesten työttömyysasteen välillä)



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus

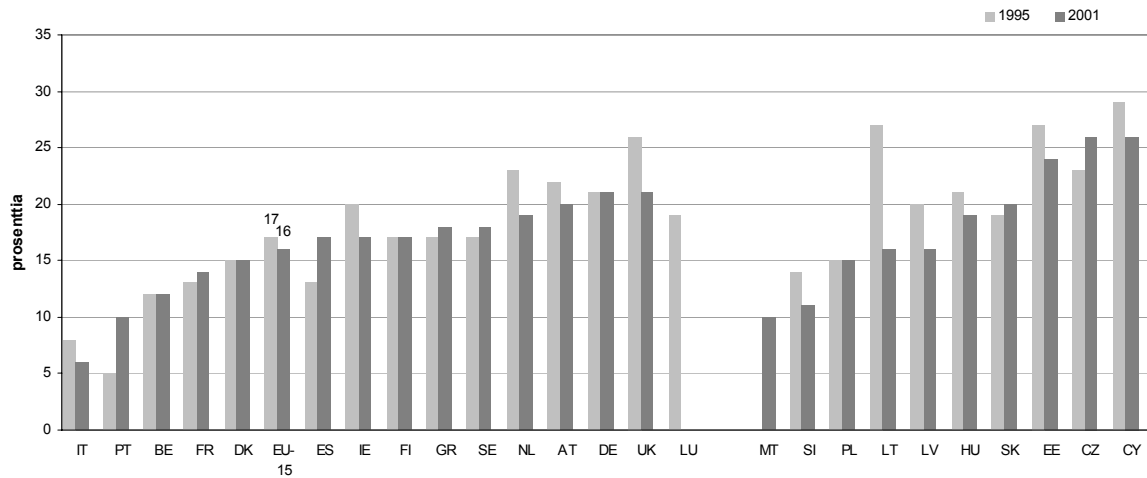
Huom.: Positiivinen ero merkitsee naisten korkeampaa työttömyysastetta miehiin verrattuna, ja negatiivinen ero merkitsee päinvastaista tilannetta.
Ei tietoja vuodelta 1998: Kypros, Malta, Slovakian ja EU15 + ACC

Osa-aikaisten työntekijöiden osuus 16–74-vuotiaista työssäkäyvistä naisista ja miehistä, EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat – 2002



Naisten ja miesten tasoittamaton palkkaero, EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat – 1995 ja 2001

(Ero naisten ja miesten keskimääräisissä bruttotuntiansioissa prosentteina miesten keskimääräisistä bruttotuntiansioista)



Lähde: Eurostat, ECHP UDB-versio, joulukuu 2003; Ranska, Alankomaat, Ruotsi ja ACC: kansalliset lähteet

Huom.: 1) Poikkeukset viitevuoteen: Suomi, Ruotsi, Tšekki, Unkari 1996. Latvia: 1998. Slovakia: 1999

- EU-15: vanhojen jäsenvaltioiden arvojen painotettu keskiarvo ilman puuttuvia jäsenvaltioita

- Alankomaiden tiedot perustuvat vuosiansioihin (myös ylityöpalkka ja muut ei-säännölliset maksut).

- Ruotsin tiedot perustuvat täysipäiväiseen kuukausipalkkaan (ei tuntiansioihin).

- Kyproksen tiedoissa on otettu huomioon vain täysipäiväiset työntekijät.

- Tšekin tiedoissa on otettu huomioon vain täysipäiväiset työntekijät yli 9 työntekijän yrityksistä.

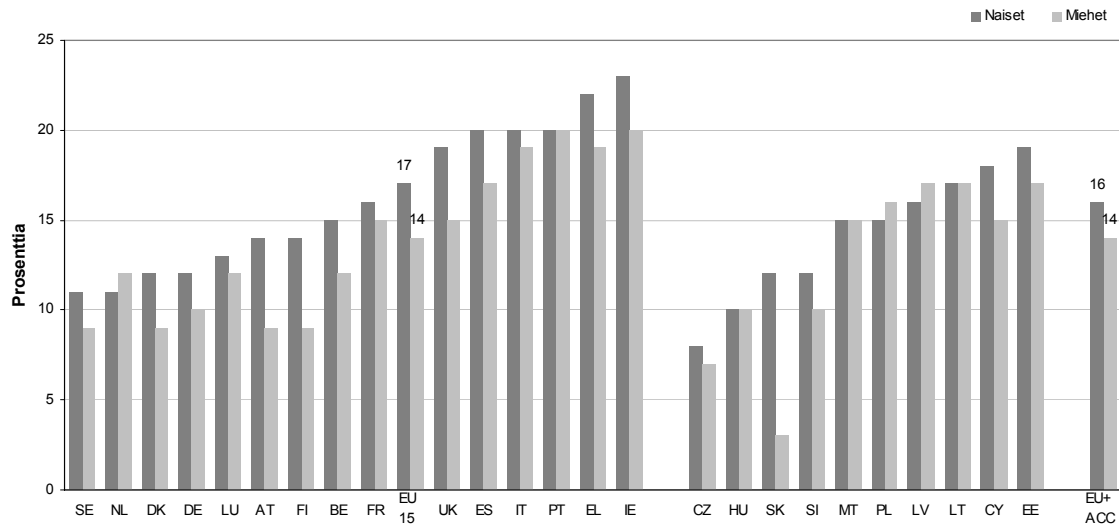
- Unkarin tiedoissa on otettu huomioon vain täysipäiväiset työntekijät yli 20 työntekijän yrityksistä (1995–1997) ja yli 5 työntekijän yrityksistä (1998–).

- Liettuan tiedoissa on otettu huomioon vain täysipäiväiset työntekijät (1995–1999).

- Puolan tiedoissa on otettu huomioon vain työntekijät yli 9 työntekijän yrityksistä.

- Slovenian tiedoissa on otettu huomioon julkisen sektorin työntekijät ja yksityisen sektorin työntekijät yli 2 työntekijän yrityksistä.

Köyhyysriski tulonsiirtojen jälkeen (vähintään 16-vuotiaat naiset ja miehet), EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat, 2001¹



Lähde: Eurostat, ECHP UDB-versio, joulukuun 2003 muut jäsenvaltiot Ruotsia lukuun ottamatta; kansalliset lähteet: Ruotsi ja ACC

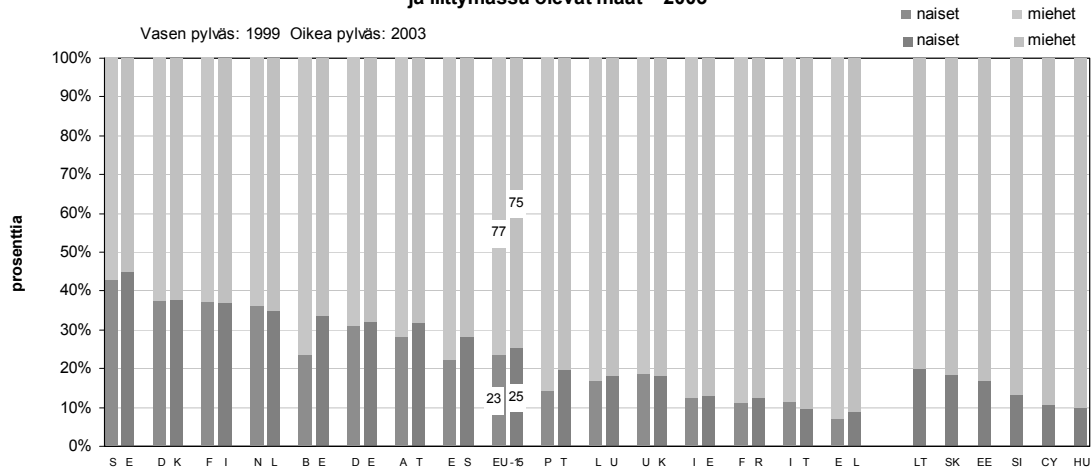
Huom.: 1) Köyhyysriski tulonsiirtojen jälkeen: Niden henkilöiden osuus, joiden käytettävissä olevat tulot kulutusyksikköä kohti laskettuina jäävät alle köyhyysriskirajan tulonsiirtojen jälkeen.

Raja on 60 prosenttia käytettävissä olevista kulutusyksikköä kohti lasketuista kansallisista mediaanituloista (tulonsiirtojen jälkeen). Sukupuolen mukaan tehty jaottelu perustuu olettamukseen, että varat jakautuvat tasapuolisesti kotitaloudessa.

EU-15:n keskiarvo on laskettu väestöllä painotettuna keskiarvona käytettävissä olevista kansallisista arvoista, joissa kansalliset painotukset vastaavat väestöä.

Poikkeukset viitevuoteen: CY:1997; LV, MT, St: 2000; SK: 2003.

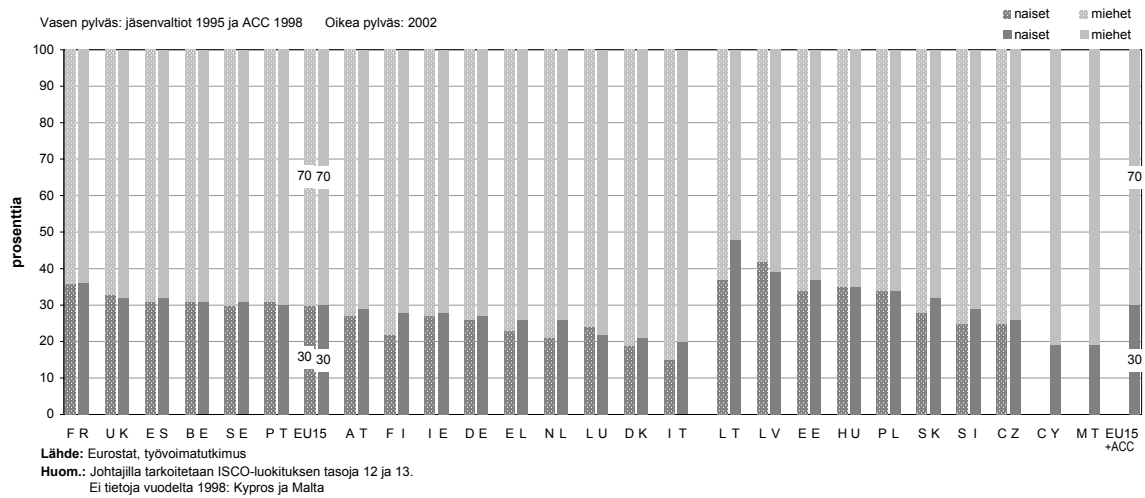
**Naiset ja miehet kansallisissa parlamenteissa, EU:n jäsenvaltiot – 1999 ja 2003
ja liittymässä olevat maat – 2003**



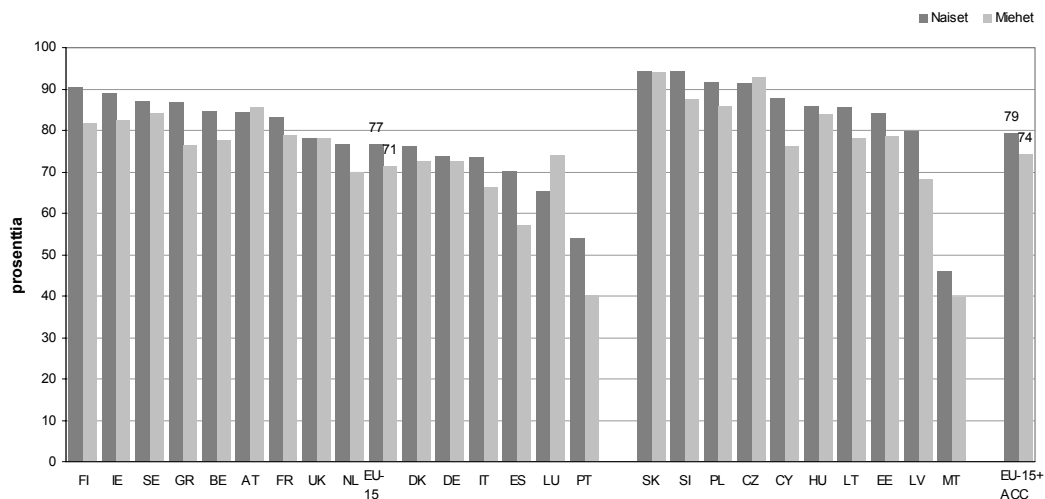
Lähde: Euroopan komissio, perustuu Beijingin toimintasuunnitelman seurannan puitteissa neuvoston kehittämään indikaattoriin.

Huom.: Liittymässä olevista maista ei ole saatavilla tietoja vuodelta 1999. Vuodelta 2003 ei ole saatavilla tietoja Tšekistä, Latviasta, Puolasta ja Maltalta.

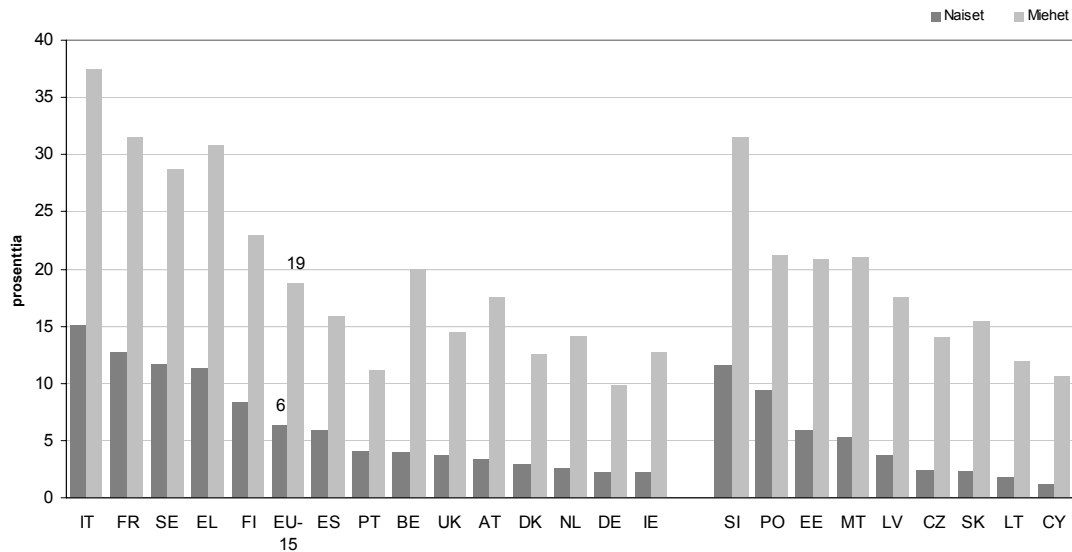
Johtajien sukupuolijakauma – EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat - 1995 (ACC: 1998) ja 2002



Koulutustaso (vähintään keskiaste), 20–24-vuotiaat naiset ja miehet, EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat, 2002



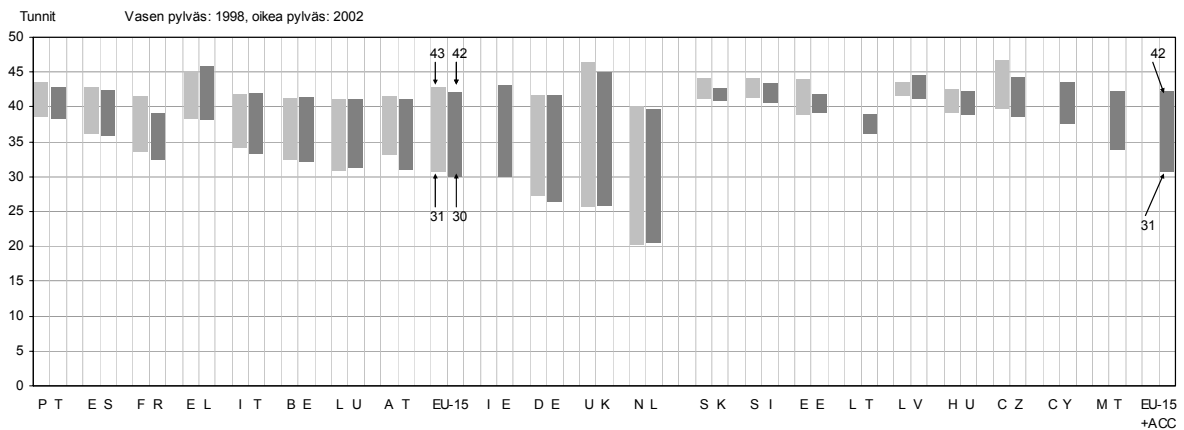
Professoreiden (tai vastaavien) prosenttiosuus akateemisesta henkilöstöstä (naiset ja miehet), EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat, 2000



Lähde: Tutkimuksen pääosasto, WIS-tietokanta

Huom.: Poikkeukset viitevuoteen: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK, St: 2001; BE, ES, PT, MT: 1999; AT: 1998; Alankomaiden ja Portugalin tiedot koskevat täysipäiväisiä vastaavia viranhaltijoita. Muiden maiden osalta on laskettu lukumäärä. Tietoja ei ole saatavilla Luxemburgista ja Unkarista. Tiedot eivät ole vielä vertailukelpoisia maiden välillä, koska kattavuus ja määritelmät vaihtelevat.

Ero keskimääräisten viikkotyötuntien määrässä niiden naisten ja miesten (20–49-vuotiaiden) välillä, joilla on lapsia – EU:n jäsenvaltiot ja liittymässä olevat maat – 1998 ja 2002



Lähde: Eurostat, työvoimatutkimus, kevään tulokset

Huom.: Pylvään korkein arvo on miesten keskimääräiset työtunnit ja alin arvo on naisten keskimääräiset työtunnit.

Mitään tietoja ei ole saatavilla Tanskasta, Suomesta ja Ruotsista. Vuoden 1998 tietoja ei ole saatavilla Irlannista, Latviasta, Kyproksesta ja Maltalta.