



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 22.2.2006
KOM(2006)71 lopullinen

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

naisten ja miesten tasa-arvosta - 2006

SISÄLLYSLUETTELO

1.	Johdanto	3
2.	Tärkeimmät kehityssuunnat	3
2.1.	Politiikan ja lainsäädännön kehitys ja nykytila	3
2.2.	Erot sukupuolten välillä	5
3.	Haasteet ja poliittiset suuntaviivat	7
3.1.	Hyödynnetään täysimääräisesti tasa-arvopolitiikan antia kasvua ja työllisyyttä koskevassa yhteisön strategiassa	7
3.2.	Edistetään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista	8
3.3.	Tuetaan sukupuolten tasa-arvoa toimivilla institutionaalisilla mekanismeilla	8
3.4.	Tasa-arvon ulkoinen ulottuvuus	9
4.	Päätelmät	10
ANNEX		11

1. JOHDANTO

Tässä vuosittaisessa kertomuksessa luodaan katsaus tärkeimpiin kehitysaskeliin, joita naisten ja miesten tasa-arvossa on tapahtunut Euroopan unionissa vuonna 2005. Siinä tuodaan esiin myös tulevia haasteita ja poliittisia suuntaviivoja.

EU vahvisti täysimittaisen sitoutumisensa sukupuolten tasa-arvoon vuosia 2005–2010 koskevassa **sosiaalipoliittisessa ohjelmassa**¹, jolla täydennetään ja tuetaan kasvuun ja työllisyyteen tähtäävää **uudistettua Lissabonin strategiaa**². Uusissa yhdennetyissä suuntaviivoissa³, joilla tuetaan voimakkaamman ja kestävämmän kasvun ja uusien ja parempien työpaikkojen tavoitteita, tunnustetaan sukupuolten tasa-arvo keskeiseksi tekijäksi työmarkkinahaasteiden voittamisessa. Niihin sisältyy naisten työllisyyttä koskevia erityistoimenpiteitä ja tasa-arvonäkökohtien sisällyttäminen kaikkiin toteutettaviin toimiin.

Tasa-arvopolitiikalla edistetään työllisyyttä ja kasvua. EU:hun viiden viime vuoden aikana syntyneistä uusista työpaikoista kolme neljäsosaa on mennyt naisille. Siltikin **sitkeästi esiintyvät sukupuolten väliset erot** osoittavat, että enemmänkin voidaan tehdä, jotta voitaisiin hyödyntää naisten tuotantopotentiaali. Erityisesti heikko työ- ja perhe-elämän tasapaino ajaa edelleen työntekijöitä pois työmarkkinoilta ja alentaa syntyvyyslukuja. On todellista tarvetta tukea voimakkaammin toimivia ja innovatiivisia keinoja, joilla naiset ja miehet saavat sovitettua työelämän ja perhevelvoitteet paremmin yhteen kaikissa elämänvaiheissaan.

Naisten ja miesten tasa-arvolle ei pitäisi asettaa rajoja. EU tuki voimakkaasti **Beijingin toimintaohjelmaa** ja vahvisti sitoumuksensa sen toteuttamiseen kehottamalla sen tehokkaaseen täytäntöönpanoon.⁴ Tämä on keskeisen tärkeää, jotta päästäisiin kansainvälisesti, myös YK:n vuosituhannen julistuksessa, sovittuihin tavoitteisiin. EU tuki tätä kantaa 14.–16. syyskuuta 2005 pidetyssä YK:n yleiskokouksen korkean tason täysistunnossa, jossa käsiteltiin vuosituhannen julistuksen tarkistusta.

2. TÄRKEIMMÄT KEHITYSSUUNNAT

2.1. Poliitiikan ja lainsäädännön kehitys ja nykytila

Komissio ilmoitti antavansa vuoden 2006 ensimmäisellä vuosineljänneksellä tiedonannon tasa-arvopolitiikan kehityksestä tulevien viiden vuoden aikana. Tässä **tasa-arvosuunnitelmassa** kartoitetaan EU:n haasteet ja toimet, joilla sukupuolten tasa-arvoon päästään sen sisäisen ja ulkoisen politiikan kautta ottaen huomioon kasvua ja työllisyyttä koskevat tavoitteet. Suunnitelmassa tuodaan esiin EU:n sitoutuminen ja erityispanostus prosessiin.

¹ KOM(2005) 33 lopullinen, 9.2.2005.

² KOM(2005) 24 lopullinen, 2.2.2005.

³ Neuvoston päätös 2005/600/EY, tehty 12. heinäkuuta 2005, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista.

⁴ Euroopan unionin neuvoston asiakirja 9242/05, 27.5.2005.

Lainsäädäntö on ollut avainasemassa tasa-arvon edistämässä aiempina vuosikymmeninä. Vuonna 2005 otettiin edistysaskel, kun esitettiin direktiiviä muuttava ehdotus⁵, jolla yksinkertaistetaan ja nykyaikaistetaan voimassa olevaa yhteisön lainsäädäntöä naisten ja miesten **yhdenvertaisen kohtelun** alalla työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. Direktiivi pyritään saamaan hyväksyttyä vuoden 2006 alussa neuvoston ja Euroopan parlamentin välillä neuvotellun yhteisen kannan perusteella.

Määräaika vuonna 2002 annetun yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin⁶ saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä päättyi 5. lokakuuta 2005. Direktiivissä säädettyjen **tasa-arvoelinten** perustaminen epäilemättä edistää tasa-arvolainsäädännön tehokkaampaa täytäntöönpanoa. Useimmat jäsenvaltiot ovat saattaneet direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään. Jos direktiiviä ei ole pantu täytäntöön tai täytäntöönpano on ollut virheellinen, käynnistetään rikkomismenettely.

Komissio ehdotti 8. maaliskuuta 2005 **Euroopan tasa-arvoinstituutin** perustamista⁷. Instituutista on tarkoitus tulla keskeinen elin, jonka kautta levitetään tietoa, vaihdetaan hyviä toimintatapoja ja kehitetään tasa-arvon valtavirtaistamista edistäviä menetelmiä. Sillä myös saadaan lisää näkyvyyttä tasa-arvoon liittyville saavutuksille ja haasteille. Ehdotus on parhaillaan neuvoston ja Euroopan parlamentin käsiteltävänä, ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi ehdotusta puoltavan lausunnon 28. syyskuuta 2005.⁸

Euroopan **työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun** puitteissa työmarkkinaosapuolet hyväksyivät maaliskuussa 2005 sukupuolten tasa-arvoa koskevat toimintapuitteet, joissa keskityttiin neljään prioriteettialaan: sukupuoliroolien käsitteleminen, naisten osuuden lisääminen päätöksenteossa, työ- ja perhe-elämän tasapainottaminen ja sukupuolten palkkaerojen poistaminen. Edistymistä käsittelevä vuotuinen raportti tulee olemaan erittäin merkittävä. Jotkin alakohtaiset työmarkkinaosapuolet ovat lisäksi toteuttamassa aloitteita tasa-arvoalaan liittyvien hyvin toimintatapojen keräämiseksi, vaihtamiseksi ja edistämiseksi.

Kilpailukykyneuvosto korosti 18. huhtikuuta 2005 tekemissään päätelmissä tasa-arvon kasvavaa merkitystä **tutkimusalalla** ja naisten pääsyä johtoasemiin. Jäsenvaltioita kehoitettiin lisäämään merkittävästi naisten osuutta tutkimusalan johtotehtävissä niin, että ensivaiheessa saavutettaisiin 25 prosentin osuus julkisella sektorilla EU:ssa keskimäärin.

Komission hyväksymässä yhteisessä toimintasuunnitelmassa **kolmansien maiden kansalaisten kotouttamiselle**⁹ käsiteltiin tarvetta ottaa huomioon tasa-arvonäkökohdat maahanmuuttopolitiikassa. Siinä tuotiin erityisesti esiin, että on tärkeää hyödyntää täysimääräisesti maahanmuuttajanaisten potentiaali työmarkkinoilla. Komissio on käsitellyt aktiivisesti myös **ihmiskauppaan** liittyviä ongelmia; naiset ovat edelleen sen ensisijaisia uhreja. Se esitti kokonaisvaltaista toimintatapaa ja ehdotuksia toimintasuunnitelmaksi¹⁰, joissa

⁵ KOM(2005) 380 lopullinen, 25.8.2005.

⁶ 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 (EYVL L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁷ KOM(2005) 81 lopullinen, 8.3.2005.

⁸ ETSK 1066/2005, 28.9.2005.

⁹ KOM(2005) 389 lopullinen, 1.9.2005.

¹⁰ KOM(2005) 514 lopullinen, 18.10.2005.

korostettiin tasa-arvonäkökohtien merkitystä ehkäisystrategioissa ja kaikenlaisen hyväksikäytön, myös seksuaalisen ja kotitaloustyövoiman hyväksikäytön, poistamisessa.

Vuonna 2005 vietettiin **Beijingin toimintasuunnitelman** kymmenvuotisjuhlia; toimintasuunnitelma oli merkkipaalu tasa-arvonäkökohtien sisällyttämisessä julkiseen politiikkaan. Hallitukset eri puolilla maailmaa tunnustivat saavutetun edistyksen mutta korostivat myös edelleen jäljellä olevia haasteita ja esteitä. Erityisiä huolenaiheita ovat naisten koulutukseen pääsy, omistusoikeus, työnsaantimahdollisuudet sekä terveydenhuoltopalveluiden ja lisääntymisterveyteen liittyvien palveluiden saanti. Äitiyskuolleisuus on edelleen ongelma, ja joillakin alueilla, erityisesti Afrikassa, naisten tilanne on heikentynyt. EU:n sitoutuminen on edistänyt voimakkaasti toimintasuunnitelman vahvistamista. Komission ehdotuksen pohjalta neuvosto, parlamentti ja komissio antoivat marraskuussa 2005 yhteisen julkilausuman ”**Kehityspolitiikkaa koskeva eurooppalainen konsensus**”¹¹, jossa otettiin sukupuolten tasa-arvo esiin yhtenä viidestä tärkeimmästä kehityspolitiikan periaatteesta. Myös EU:n uudessa Afrikka-strategiassa¹² todetaan, että sukupuolten tasa-arvo olisi otettava täysimääräisesti huomioon kaikessa kumppanuustoiminnassa ja kansallisissa kehitysstrategioissa. Komissio aikoo antaa vuoden 2006 alkupuoliskolla tiedonannon, jossa käsitellään sukupuolten tasa-arvoa kehitysyhteistyössä eurooppalaisesta näkökulmasta.

2.2. Erot sukupuolten välillä

Naisten työllisyyden suotuista kehitys on kaventanut työllisyys- ja työttömyysasteiden sukupuolieroja. Suurta epätasapainoa esiintyy silti edelleen, eivätkä suuret palkkaerot osoita mitään pienenemisen merkkejä.

Viime vuosina edistys Lissabonin työllisyystavoitteen (70 % vuoteen 2010 mennessä) saavuttamiseksi on ollut paljolti sen ansiota, että naisia on tullut jatkuvasti lisää työmarkkinoille viime vuosikymmenen aikana, kun taas miesten työllisyysaste on pysytellyt suhteellisen vakaana. Naisten **työllisyysaste** kohosi 55,7 prosenttiin 25 maan EU:ssa vuonna 2004, mikä on 0,7 prosenttiyksikön kasvu vuoteen 2003 nähden, ja näin ollen välitavoite (57 % vuoteen 2005 mennessä) on saavutettavissa. Tämän tuloksena naisten ja miesten työllisyysasteen ero pieneni edelleen 15,2 prosenttiyksikköön (vuonna 1999 se oli 18,1 prosenttiyksikköä). Naisten **työttömyysasteen** lasku yhdessä miesten työttömyysasteessa tapahtuneen samansuuruisen kohoamisen kanssa kavensi työttömyyseron 2,1 prosenttiyksikköön, mikä on lähes prosenttiyksikön alempi kuin vuonna 1999. **Ikääntyneiden työntekijöiden** työllisyysaste kasvoi myös voimakkaammin naisten kuin miesten keskuudessa. Yli 55-vuotiaiden naisten työllisyysaste kohosi vuonna 2004 täyden prosenttiyksikön 31,7 prosenttiin, mikä on 5,4 prosenttiyksikköä vuoden 1999 tasoa korkeampi. Tämä kavensi ikääntyneiden työllisyyseroa, vaikkakin se oli vuonna 2004 edelleen erityisen korkea (19,0 prosenttiyksikköä).

On kuitenkin huomattava, että naisten työllisyyden kasvu tapahtui edelleen pääasiassa toimialoilla ja ammateissa, joissa jo ennestään on enemmistö naisia. Tämä voimisti

¹¹ Neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien, Euroopan parlamentin ja komission yhteinen julkilausuma Euroopan unionin kehityspolitiikasta: ”Eurooppalainen konsensus”, Euroopan unionin neuvoston asiakirja 14820/05, 22.11.2005.

¹² KOM(2005) 489 lopullinen, 12.10.2005.

työmarkkinoiden **eriytymistä**. Sekä alojen että ammattien eriytyminen¹³ jatkoi edelleen kasvuaan EU:ssa, edellinen 25,4 prosenttiin ja jälkimmäinen 18,1 prosenttiin. Yli neljä kymmenestä työssäkäyvästä naisesta työskentelee julkishallinnon, koulutuksen, terveydenhuollon ja sosiaalitoimen parissa, kun miehiä näillä aloilla on alle kaksi kymmenestä. Yksityissektorilla sitä vastoin yrityspalvelut ovat sekä naisten että miesten uusien työpaikkojen tärkeä lähde, ja niiden työllistämien henkilöiden määrä kasvoi yli 5 prosenttia vuodesta 2000 vuoteen 2004.

Huolta herättää myös sukupuolierojen jatkuva esiintyminen **osa-aikatyössä**, jota tekee työllisistä naisista 32,6 prosenttia ja miehistä vain 7,4 prosenttia. Osa-aikatyöhön turvautuminen saattaa olla henkilökohtainen valinta ja auttaa ihmisiä palaamaan työmarkkinoille ja pysymään siellä, mutta sukupuolten välinen suuri ero osoittaa myös naisten ja miesten välisiä eroja ajankäytössä ja hoivaajan roolissa, joka useimmiten lankeaa naisille; se myös osoittaa, että naisilla on suurempia vaikeuksia pyrkiessään sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämää. Naisten työmarkkinoille osallistuminen ja työajan pituus liittyy läheisesti lasten lukumäärään ja ikään; tämä koskee vähemmässä määrin miehiä. Työllisyysaste 20–49-vuotiailla naisilla, jotka saavat lapsen, laskee jopa 14,3 prosenttiyksikköä, kun miesten työllisyysaste samassa tilanteessa nousee 5,6 prosenttiyksikköä. Samoin naisten siirtyminen osa-aikatyöhön lisääntyy lasten lukumäärän myötä, mutta näin ole miesten kohdalla. Kolmannes naisista, joilla on yksi lapsi, ja puolet naisista, joilla on vähintään kolme lasta, työskentelee osa-aikaisesti, mutta lasten lukumäärällä ei ole juurikaan vaikutusta osa-aikatyötä tekevien miesten osuuteen.

Työ- ja perhe-elämän tasapainottaminen sekä stereotypiat ja sukupuolen mukaan painottuneet palkka- ja arviointijärjestelmät vaikuttavat edelleen naisten **uraan** ja pitävät yllä työmarkkinoiden vertikaalista eriytymistä. Yrityksissä johtajista on naisia vain 32 prosenttia.¹⁴ EU:ssa sijaitsevien suuryritysten johtokuntien jäsenistä vain 10 prosenttia ja toimitusjohtajista vain 3 prosenttia on naisia.¹⁵ Koulutus- ja tutkimusalalla naisia valmistuu enemmän kuin miehiä (59 %), mutta heidän osuutensa laskee jatkuvasti, kun edetään ura-asteikolla (tohtoreista 43 % mutta professoreista vain 15 % on naisia).¹⁶

Naisten ja miesten **palkkaerot** ovat edelleen kohtuuttoman suuret eivätkä osoita mitään todellisia merkkejä kaventumisesta. Naiset ansaitsevat keskimäärin 15 prosenttia vähemmän kuin miehet jokaista työtuntia kohti. Tämä on seurausta sekä samapalkkaisuuslainsäädännön noudattamatta jättämisestä että useista rakenteellisista eriarvoisuuksista, kuten työmarkkinoiden eriytymisestä, työskentelymallien eroista, koulutusmahdollisuuksista, sukupuolen mukaan vinoutuneista arviointi- ja palkkajärjestelmistä sekä stereotypioista.

Sosiaalisen syrjäytymisen riski vaikuttaa olevan hieman suurempi naisilla kuin miehillä kaikissa elämänvaiheissa, mikä on seurausta naisten keskimäärin alhaisemmasta osallistumisesta työmarkkinoille. Erityisesti köyhyysriski on korkeampi iäkkäämpien naisten ja sellaisten yksinhuoltajien keskuudessa, joilla on huollettavia lapsia; tämä ryhmä muodostuu suurimmaksi osaksi naisista.

¹³ Alojen eriytyminen sukupuolen mukaan lasketaan niin, että otetaan huomioon naisten ja miesten keskimääräinen osuus kunkin alan työllisyydestä, lasketaan erot yhteen ja suhteutetaan ne kokonaistyöllisyyteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava luku (NACE-luokitus). Ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan lasketaan samalla tavalla niin, että otetaan huomioon naisten ja miesten keskimääräinen osuus kunkin ammatin työllisyydestä, lasketaan erot yhteen ja suhteutetaan ne kokonaistyöllisyyteen (ISCO-luokitus).

¹⁴ Eurostat, työvoimatutkimus, 2005.

¹⁵ Tietokanta naisista ja miehistä päätöksentekooelimitys, Euroopan komissio.

¹⁶ ”Women and Science: Excellence and Innovation”, SEC(2005) 370, 11.3.2005.

3. HAASTEET JA POLIITTISET SUUNTAVIIHVAT

Kasvua ja työllisyyttä koskevassa strategiassa todetaan, että sukupuolten tasa-arvo on olennaista edistymisen kannalta, mutta jäsenvaltioiden tänä vuonna esittämissä kansallisissa uudistusohjelmissa tasa-arvonäkökohdat olivat heikommin esillä ja niistä oli tingitty jäsenvaltioiden on vahvistettava sitoutumisensa yhteisön lähestymistapaan, jossa yhdistetään tasa-arvon valtavirtaistaminen ja positiiviset erityistoimet ja jota tuetaan toimivilla institutionaalisilla järjestelyillä.

3.1. Hyödynnetään täysimääräisesti tasa-arvopolitiikan antia kasvua ja työllisyyttä koskevassa yhteisön strategiassa

Tasa-arvopolitiikka on keskeinen väline kasvun ja työllisyyden kannalta. Rakenteellisten eriarvoisuuksien poistaminen naisten ja miesten väliltä auttaa vapauttamaan naisten työllisyyspotentiaalia ja edistää samalla sosiaalista koheesiota ja sosiaaliturvajärjestelmien kestävyyttä. Sukupuolten välisten erojen esiintyminen on merkki heikosti toimivista työmarkkinoista, joilla henkilökohtaisia pyrkimyksiä ja ammattipätevyyttä ei tueta eikä arvosteta ja joilla erot jopa estävät osallistumista työmarkkinoille.

- Jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten olisi pyrittävä toimillaan kaventamaan naisten ja miesten työllisyysasteen eroa erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden parissa.
- Palkkaerojen pienentäminen ja niiden taustalla olevien syiden poistaminen olisi säilytettävä etusijalla. Toimissa olisi yhdistettävä kaikkia käytössä olevia välineitä, myös voimassa olevan lainsäädännön täytäntöönpanoa, ja työmarkkinaosapuolet olisi otettava aktiivisesti niihin mukaan. Käsiteltäviä aiheita ovat erityisesti alojen ja ammattien eriytyminen, koulutusmahdollisuudet, avoimet arviointi- ja palkkajärjestelmät, asiaa koskevan tietoisuuden lisääminen ja stereotyyppien torjuminen sidosryhmien parissa sekä ammattiluokituksen tarkistaminen.
- Työpaikkojen laatu ja hyvä työympäristö ovat keskeisiä tekijöitä, kun pyritään houkuttelemaan ihmisiä työmarkkinoille ja pitämään heidät siellä. Jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on toteutettava konkreettisia toimia tämän tukemiseksi, esimerkiksi edistämällä ja levittämällä työskentelymalleja, joissa arvostetaan työntekijöiden pätevyyttä ja samalla varmistetaan työsuhdeturva, sosiaaliset oikeudet ja etuudet.
- Jäsenvaltioiden olisi tarvittaessa uudistettava vero- ja etuusjärjestelmiään, jotta saadaan aikaan kannustimia ja poistetaan esteitä, jotta kotitalouksissa vähemmän ansaitsevat ja hoivavastuussa olevat – jotka molemmat ovat enimmäkseen naisia – palaisivat työmarkkinoille ja pysyisivät niillä, työstä tulisi taloudellisesti kannattavaa ja se takaisi taloudellisen riippumattomuuden, myös eläkeoikeuksien karttumisen kannalta.
- Kasvua ja työllisyyttä koskeva yhteisön strategia edellyttää rakennerahastojen täysimittaista tukea sukupuolten tasa-arvon alalla, esimerkiksi toimilla, joilla sisällytetään tasa-arvonäkökohdat kansallisiin viitekehyksiin ja ohjelma-asiakirjoihin, ja riittävää rahoitusta erityisten tasa-arvotoimien toteuttamiseen.

3.2. Edistetään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista

Hyvällä työ- ja perhe-elämän tasapainolla voidaan vähentää sukupuolten välisiä eroja ja parantaa työympäristön laatua ja vastata samalla väestörakenteen muutosten asettamiin haasteisiin. Jotta yhteensovittaminen toimisi, se olisi suunniteltava politiikaksi, joka koskee sekä naisia että miehiä kaikissa elämänvaiheissa, myös nuorena, kuten tuodaan esiin eurooppalaisessa nuorisosopimuksessa.¹⁷ Tarvitaan tiiviimpää sitoutumista, jotta pystytään tarjoamaan kohtuuhintaisia ja hyvälaatuisia hoivapalveluita lapsille ja muille huollettaville.

- Jäsenvaltioiden olisi tiivistettävä pyrkimyksiään päästä Barcelonan tavoitteisiin¹⁸ lastenhoidon osalta ja tuettava ikääntyvien ja vammaisten hoidon kehittämistä. Erityishuomiota olisi kiinnitettävä siihen, että vanhempien täysiaikainen työskentely edellyttää sopivia aukioloaikoja ja joustavuutta. Olisi kannustettava yritysten ja oppilaitosten aloitteita hoivapalveluiden kehittämiseksi.
- Osana työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista olisi edistettävä ja levitettävä innovatiivisia ja joustavia työskentelyjärjestelyitä, jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän tasapainottamista ja joissa otetaan huomioon erilaiset tarpeet eri elämänvaiheissa.
- Julkisten palveluiden, esimerkiksi hallinto-, liikenne- ja työllisyyspalveluiden, saatavuus olisi sovitettava yhteen työskentelyaikojen kanssa, eivätkä ne saisi estää lapsista tai muista huollettavista vastaavien naisten ja miesten siirtymistä ja palaamista työmarkkinoille tai pysymistä siellä.
- Olisi toteutettava päättäväisesti toimia, joilla torjutaan seksistisiä stereotypioita ja kannustetaan miehiä hoitamaan kotiin ja perheeseen liittyviä velvoitteitaan. Tähän sisältyy erityisesti sellaisten taloudellisten kannustimien kehittäminen, joilla tuetaan vastuiden ja tehtävien parempaa jakautumista naisten ja miesten välillä ja vahvistetaan miesten roolia hoitotehtävissä (esim. vanhempainvapaa).

3.3. Tuetaan sukupuolten tasa-arvoa toimivilla institutionaalisilla mekanismeilla

Vahva hallintotapa, jossa ovat mukana kaikki osapuolet, on elintärkeä tasa-arvon saavuttamiseksi. Se edellyttää vahvaa ja selkeää sitoutumista korkeimmalla poliittisella tasolla, ja sen tukena on oltava riittävät mekanismit, organisatoriset järjestelyt, resurssit ja jäsenvaltioiden välinen kokemustenvaihto.

- Hallintotavan keskeisiä elementtejä ovat yhteistyökumppanuus ja vuoropuhelu. On tärkeää, että kaikki osapuolet ovat osallisina kaikissa poliittisen päätöksenteon, täytäntöönpanon ja arvioinnin vaiheissa; tämä koskee erityisesti tasa-arvoministeriötä, tasa-arvoelimiä, työmarkkinaosapuolia ja kansalaisyhteiskuntaa.
- Jäsenvaltioiden olisi otettava tiiviimmin tasa-arvonäkökohdat huomioon kaikilla asiaankuuluvilla politiikan aloilla ja toteutettava konkreettisia toimia, joilla kehitetään ja levitetään tätä tukevia menetelmiä ja välineitä, kuten tasa-arvotarkastusta ja sukupuolivaikutusten arviointia.

¹⁷ KOM(2005) 206 lopullinen, 30.5.2005.

¹⁸ Vuoteen 2010 mennessä alle 3-vuotiaista 33 prosentille ja kolmivuotiaasta oppivelvollisuuden alkamiseen asti 90 prosentille olisi tarjottava lastenhoivapalveluita.

- Talouspolitiikan ja työllisyyden suuntaviivojen sisällyttämisen uuteen Lissabonin strategiaan pitäisi kannustaa jäsenvaltioita vahvistamaan tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamista kaikissa kansallisten uudistusohjelmien luvuissa, erityisesti aloilla, jolla edistyminen on ollut hidasta, esimerkiksi talous-, yritys- ja budjettipolitiikassa (tasa-arvonäkökohtien huomioiminen budjetoinnissa, ”gender budgeting”).
- Jäsenvaltioiden olisi tuettava tasa-arvoa tukevien kansallisten järjestelyjen, myös direktiivissä 2002/73/EY¹⁹ säädettyjen tasa-arvoelinten, toimintaa etenkin varmistamalla, että niillä on tarvittava riippumattomuus, resurssit ja valmiudet, jotta ne pystyvät toimimaan tehokkaasti.
- Poliitiikan seurantaa on tuettava keräämällä, kokoamalla ja levittämällä ajantasaista, luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa, joka on eritelty sukupuolen mukaan. Lisähuomiota olisi kiinnitettävä siihen, että vältetään tilastomenetelmien ja -luokitusten vinoutuminen sukupuolen mukaan.

3.4. Tasa-arvon ulkoinen ulottuvuus

EU on ollut tasa-arvopolitiikan edelläkävijöitä. Se on edistänyt sukupuolten tasa-arvoa rajojensa ulkopuolellakin. EU:n olisi vahvistettava sitoumuksensa tähän lähestymistapaan ja varmistettava, että tasa-arvonäkökohdat otetaan huomioon sen ulkosuhteissa.

- Jäsenvaltioiden olisi toteutettava konkreettisia toimia ja nopeutettava Beijingin julistuksen ja naisten neljännen maailmankonferenssin toimintasuunnitelman täysimääräistä ja tosiasiallista täytäntöönpanoa. Niiden olisi seurattava edistystä säännöllisen raportoinnin ja tulosten arvioinnin avulla ja asetettava aikaan sidottuja tavoitteita.
- Kehitysmaita olisi tuettava asianmukaisella teknisellä ja taloudellisella avulla niiden pyrkiessä sisällyttämään tasa-arvonäkökohtia politiikkaansa ja ohjelmiinsa ja lisäämään naisten vaikutusvaltaa.
- Jäsenvaltioiden olisi otettava tasa-arvonäkökohdat huomioon yhteistyökumppanuuksissa EU:n ulkopuolisten maiden kanssa ja kehitysstrategioissa, myös köyhyyden vähentämiseen tähtäävissä strategioissa, kehityspolitiikkaa koskevan eurooppalaisen konsensuksen mukaisesti.
- Liittymässä olevia maita, ehdokasmaita ja mahdollisia ehdokasmaita olisi edelleen tuettava, kun ne saattavat tasa-arvoa koskevaa yhteisön säännöstöä osaksi kansallista lainsäädäntöään, panevat sitä täytäntöön ja soveltavat sitä ja perustavat sen täytäntöönpanoon tarvittavia instituutioita.

¹⁹ Direktiivin 2002/73/EY 8 a artikla.

4. PÄÄTELMÄT

Tämän naisten ja miesten tasa-arvoa koskevan raportin perusteella ja ottaen huomioon tasa-arvon panos uudistetussa kasvua ja työllisyyttä koskevassa strategiassa pyydetään, että Eurooppa-neuvosto kehottaa jäsenvaltioita luomaan katsauksen alalla tapahtuneeseen edistykseen ja vahvistaa sitoumuksensa sisällyttää tasa-arvonäkökohdat kaikille politiikan aloille yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan järjestöjen kanssa, jotta voitaisiin vastata edellä esitettyihin haasteisiin. Erityishuomiota olisi kiinnitettävä seuraaviin seikkoihin:

- olisi vähennettävä naisten ja miesten työllisyysasteiden välistä eroa, etenkin ikääntyneiden työntekijöiden parissa, kattavalla toimintatavalla
- olisi analysoitava sukupuolten palkkaerojen syitä ja torjuttava niitä
- olisi kehitettävä kattava lähestymistapa, jolla voidaan edistää työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista niin, että se koskisi yhtä lailla miehiä ja naisia
- olisi hyödynnettävä täysimääräisesti rakennerahastoja tasa-arvon edistämisessä ja varmistettava erityistoimien rahoitus ja tasa-arvonäkökohtien huomioon ottaminen kansallisten puitteiden ja toimintaohjelmien suunnittelun, täytäntöönpanon ja arvioinnin kaikissa vaiheissa
- olisi tuettava edelleen työmarkkinaosapuolia niiden kehittäessä, toteuttaessa ja seuratessa tasa-arvoon liittyviä aloitteita, erityisesti tasa-arvoa koskevia toimintapuitteita
- olisi pantava täysimääräisesti täytäntöön miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työmarkkinoilla koskeva direktiivi²⁰ ja erityisesti olisi perustettava säädetyt tasa-arvoelimet
- olisi hyväksyttävä viivyttämättä asetusehdotus, joka koskee Euroopan tasa-arvoinstituutin perustamista, jotta saadaan se perustettua ja toimintaan nopeasti
- olisi hyväksyttävä direktiiviehdotus²¹, joka koskee miesten ja naisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu versio)
- olisi jatkettava sitoutumista Beijingin toimintasuunnitelman täysimääräiseen toteuttamiseen ja sen tosiasialliseen täytäntöönpanoon ja seurantaan.

²⁰ Direktiivi 2002/73/EY.

²¹ KOM(2005) 380 lopullinen.

ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

Employment rates

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

Unemployment rates

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

Part-time work

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

Reconciliation of professional and private life

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

Pay gap

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

Presence in decision-making positions

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

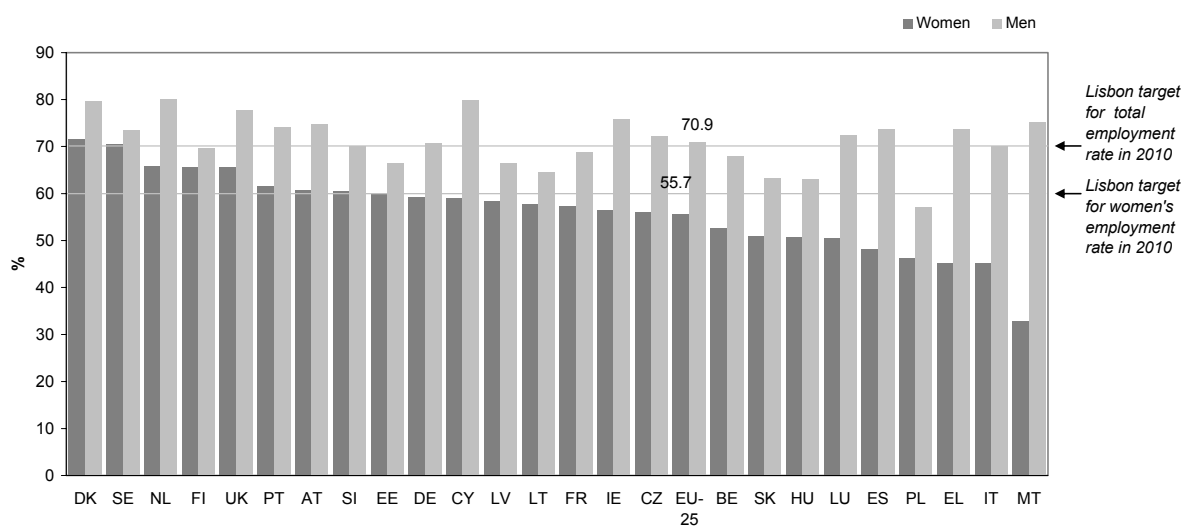
Education, training and research

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

Health and age at first child

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004

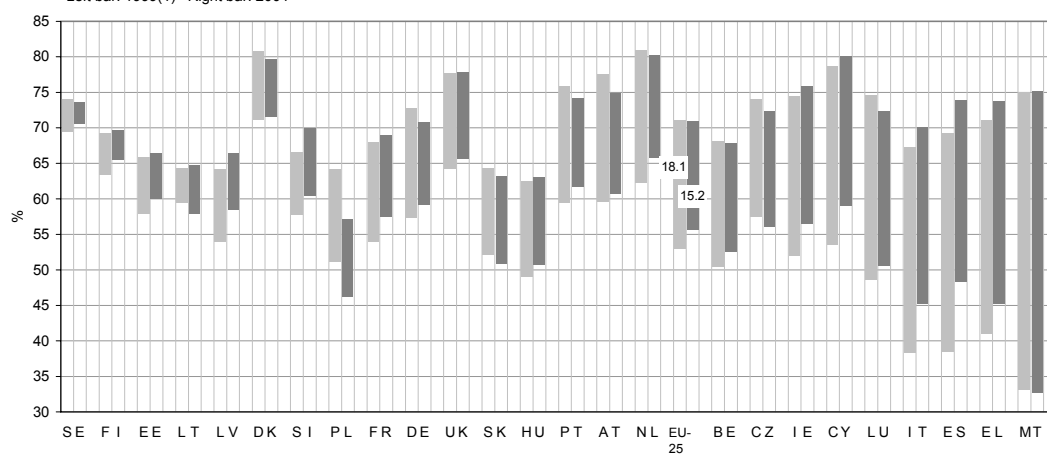


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004

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

Left bar: 1999(1) Right bar: 2004

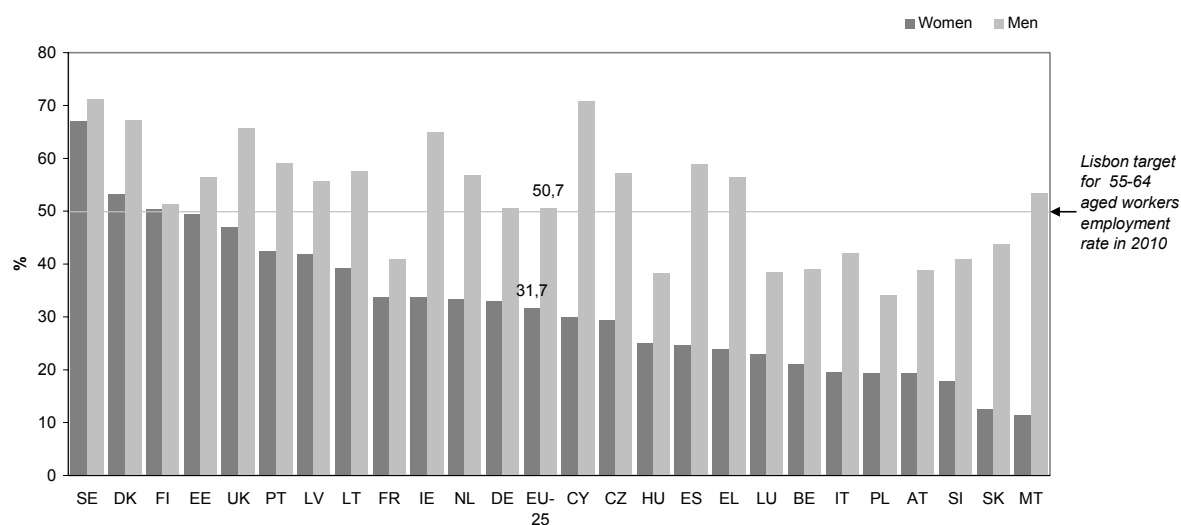


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

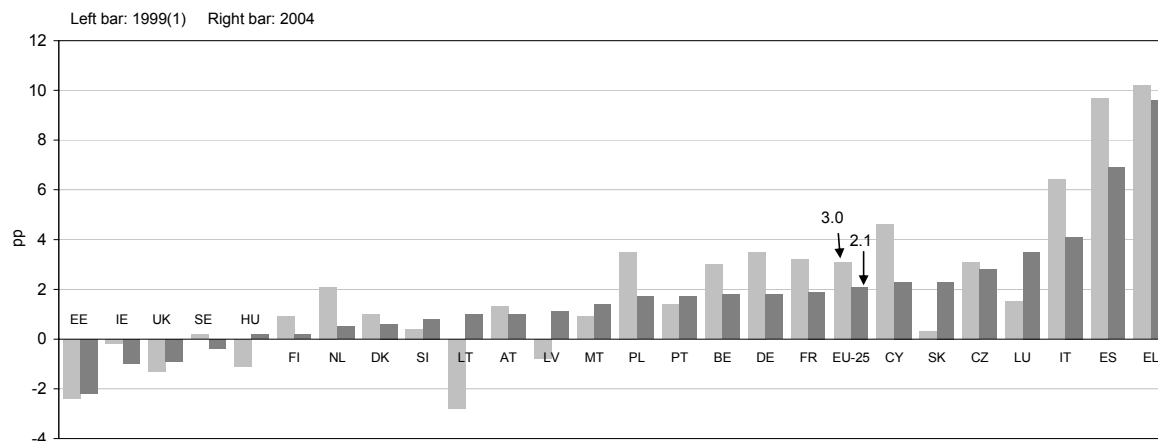
Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004

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

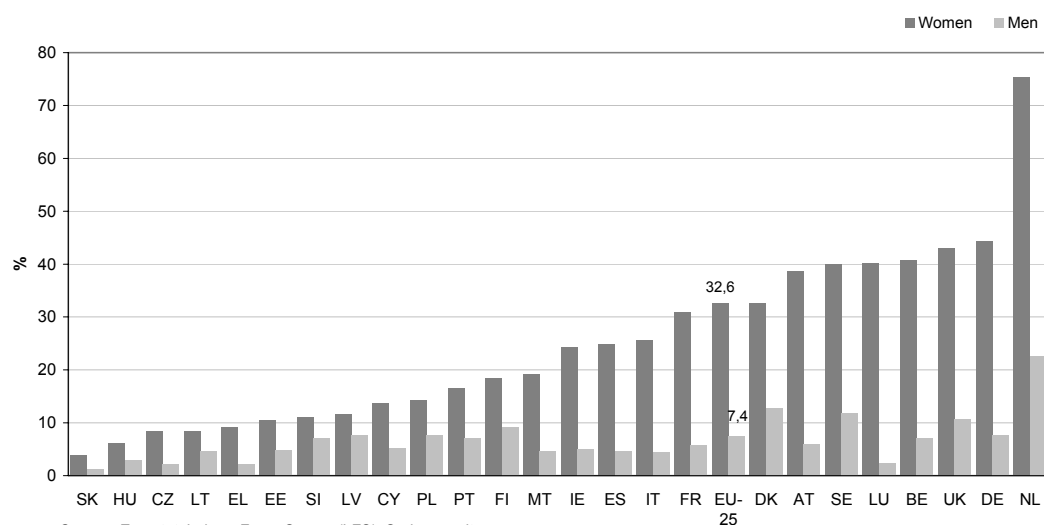


Source: Eurostat.

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

(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



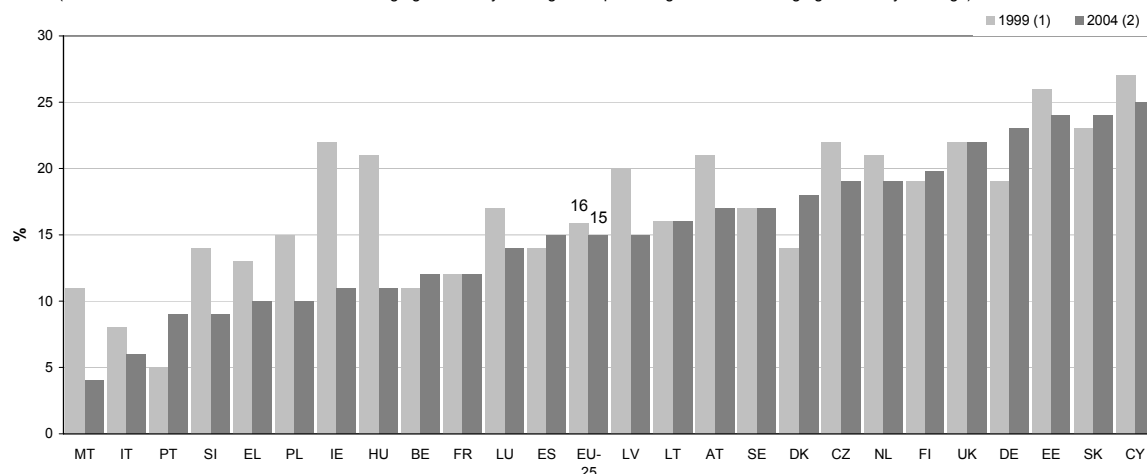
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.

NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.

LU: annual average instead of spring result.

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004

(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 Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004 : Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999 : European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, FI.

NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.

Exceptions to the reference years: (1) 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentage point.

ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentage points.

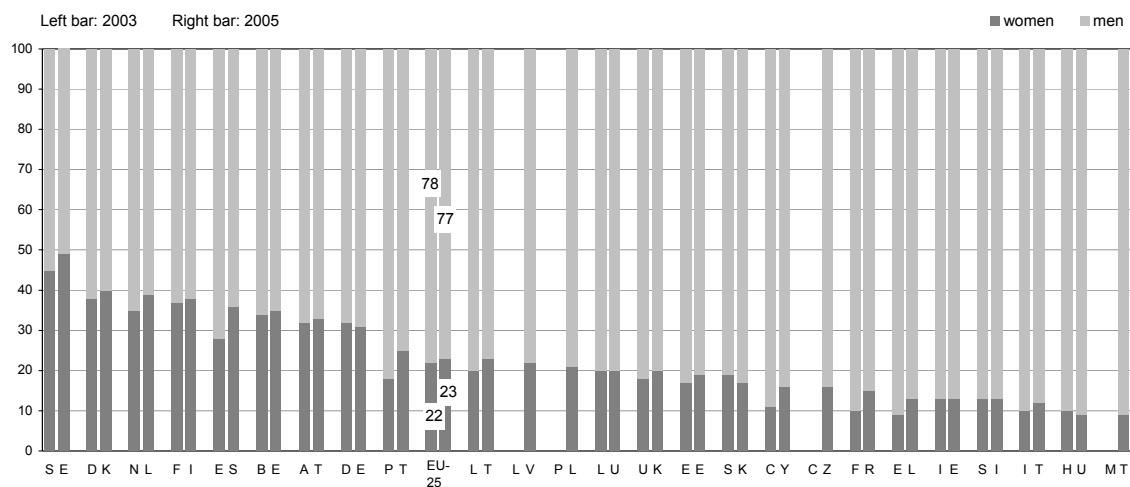
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentage points.

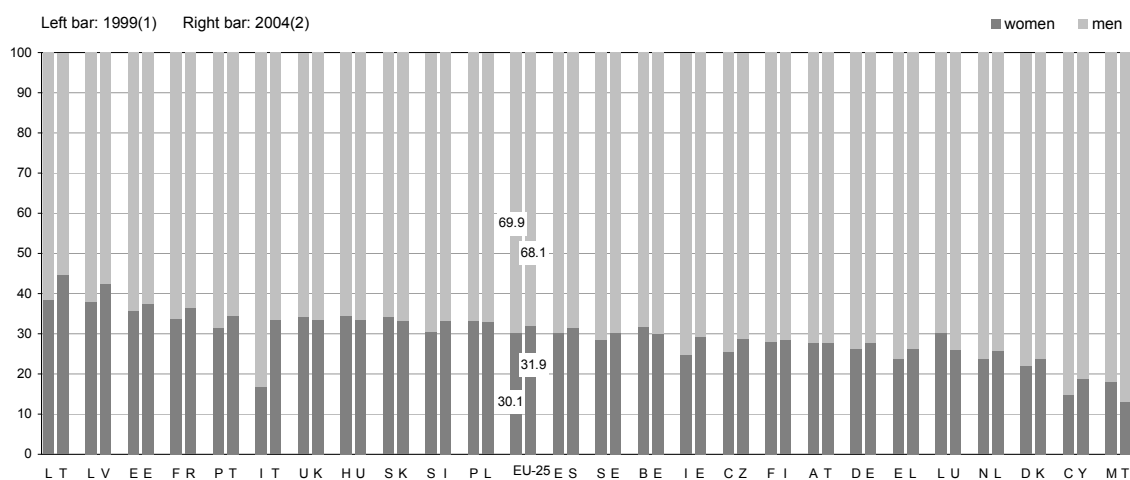
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2003 and 2005



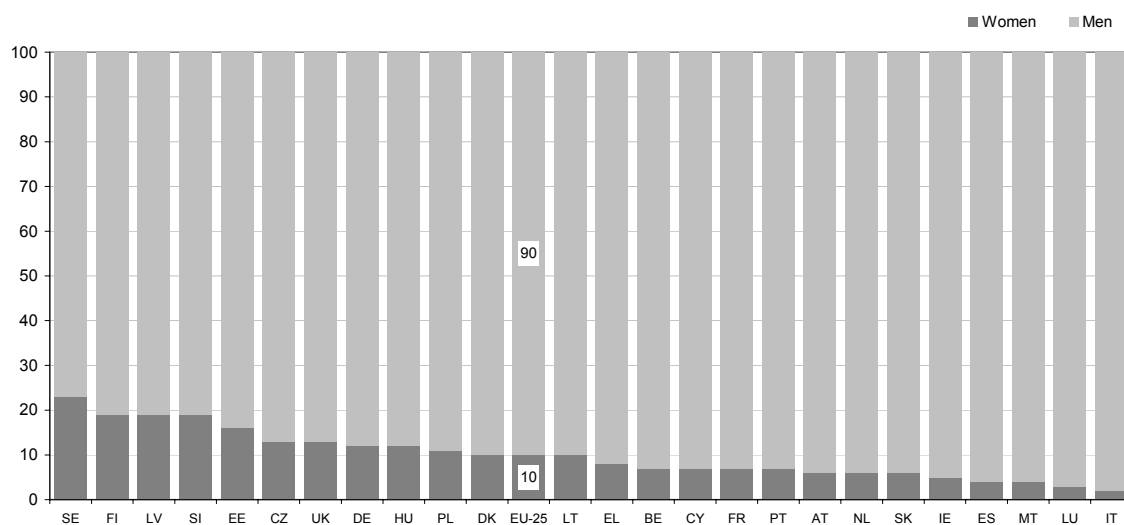
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004



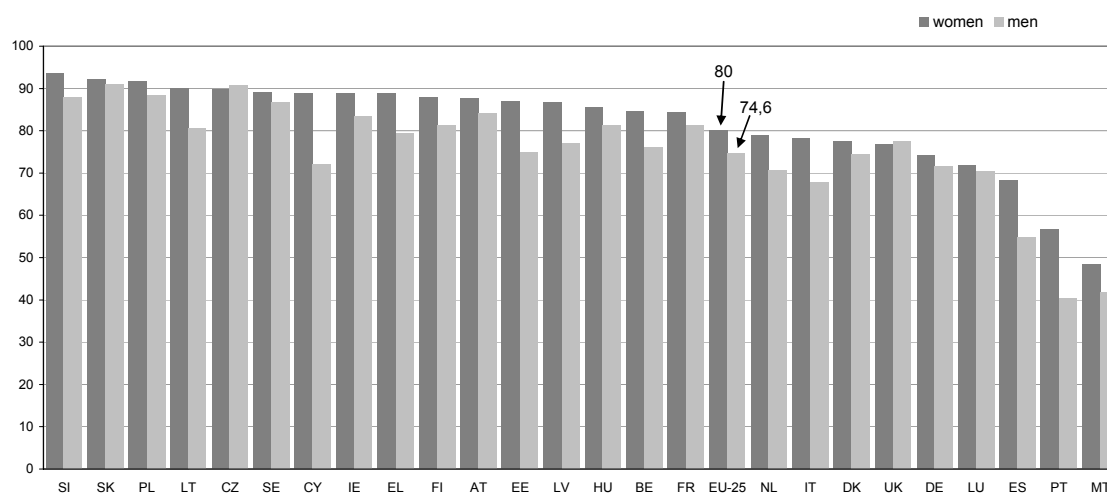
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -
Distribution by sex 2005**



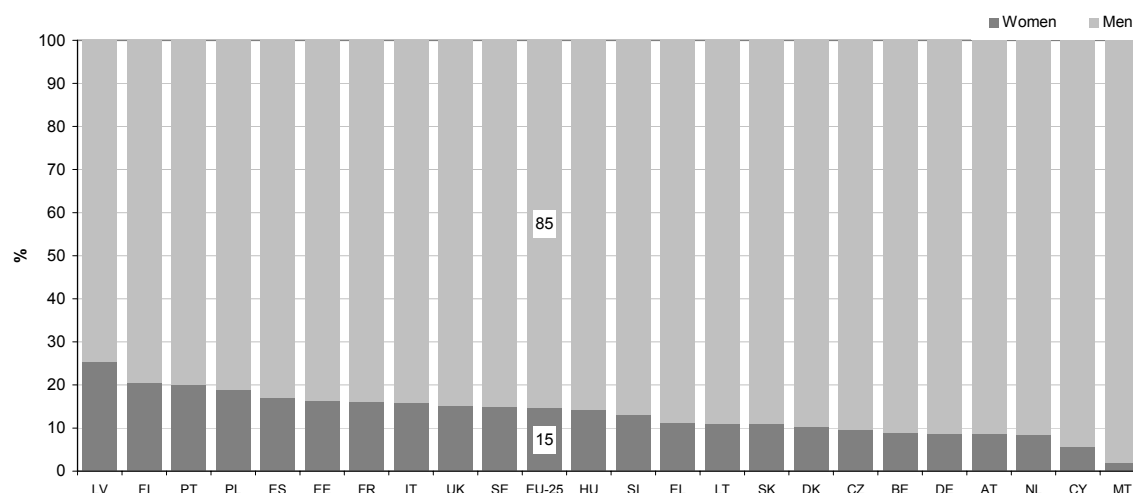
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**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), Spring results.
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 ⁽¹⁾



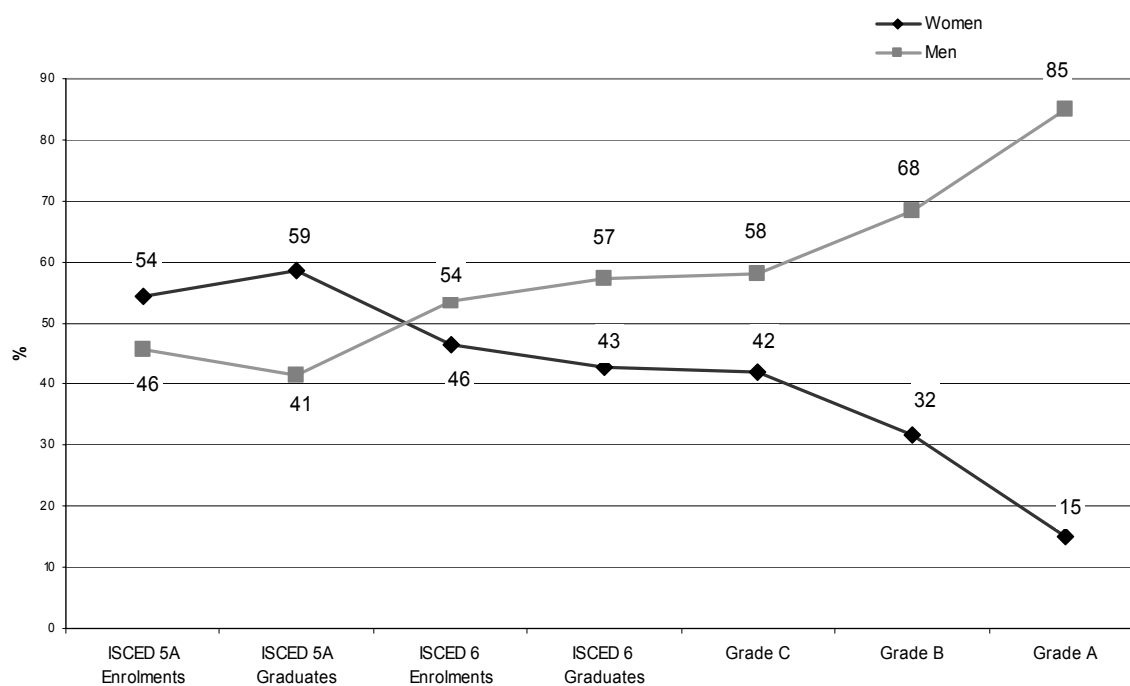
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. Data are not available: IE, LU.

NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated. Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WiS database.

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).

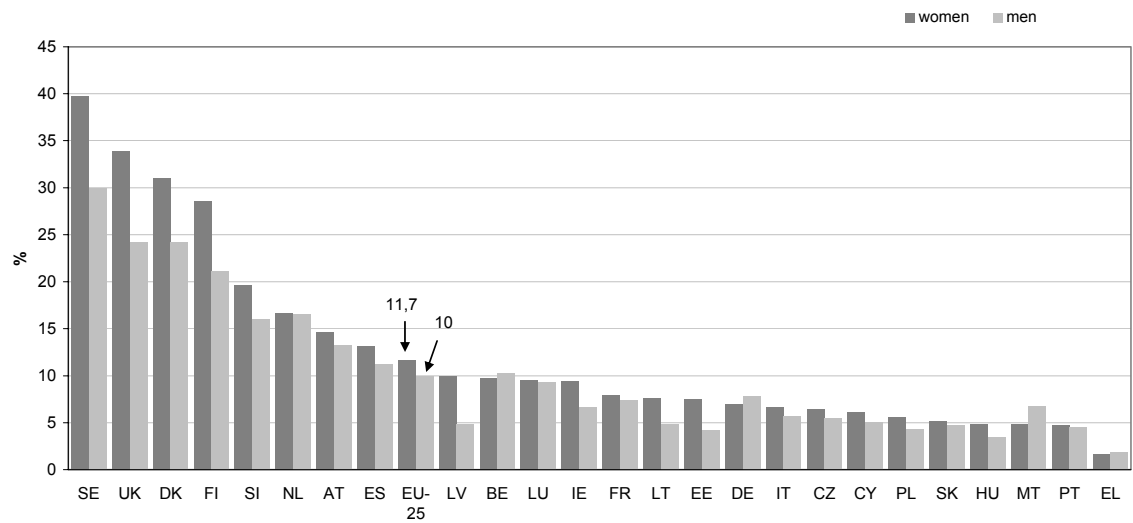
ISCED 5A enrolments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

ISCED 6 enrolments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted within 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.

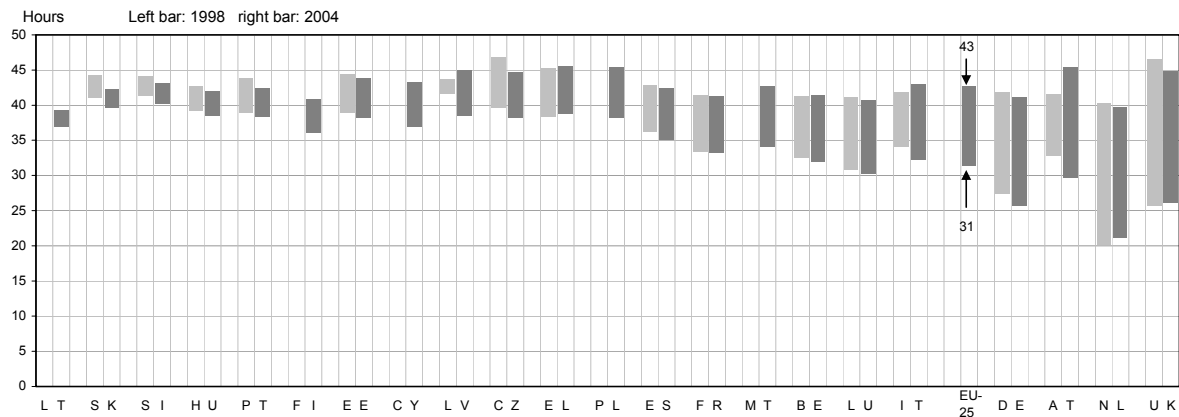
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2005



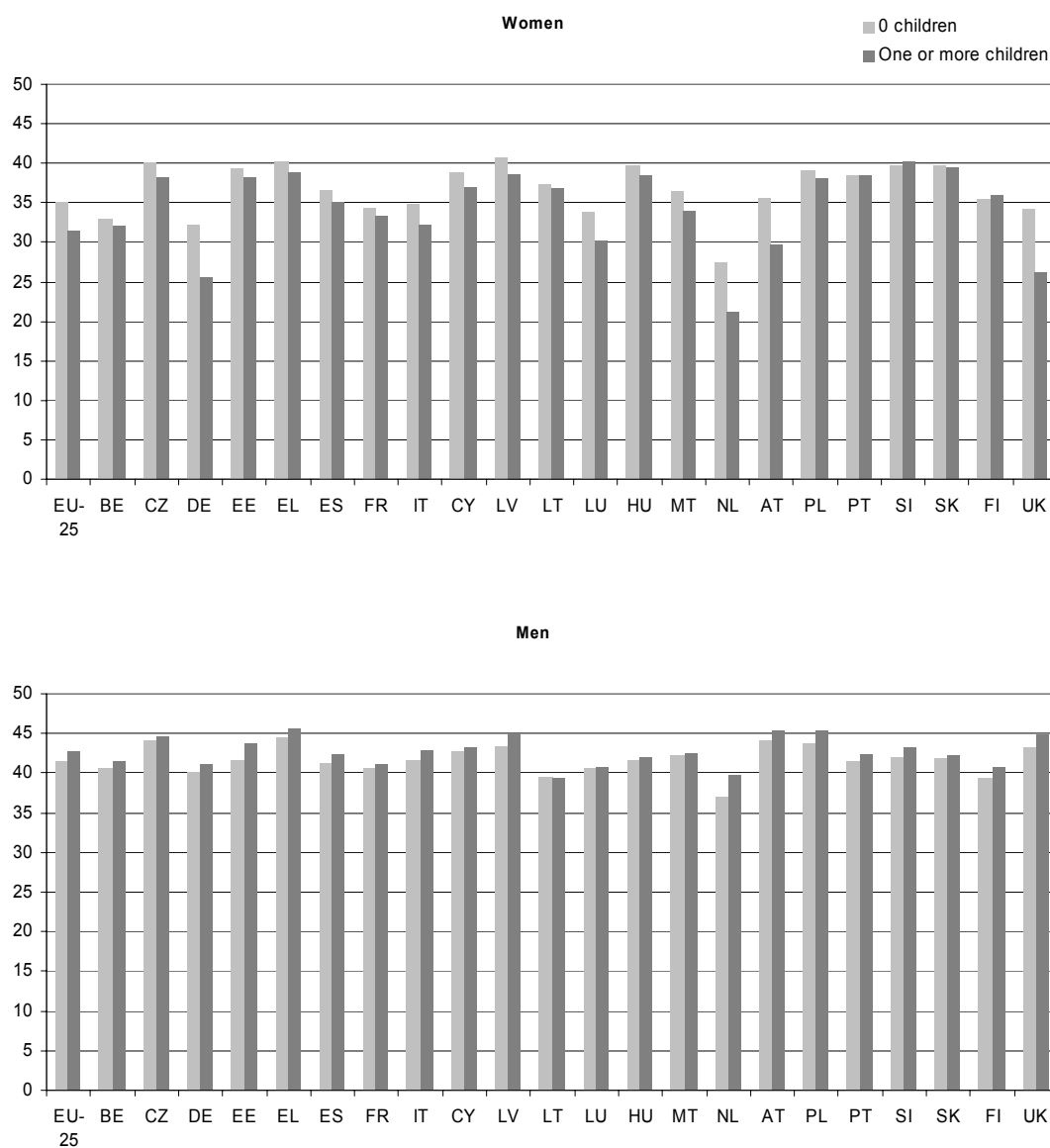
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results
 NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked
 Data for 1998 are not available for DK, CY, FI, IE, LT, MT, PL, SE and EU-25. Data for 2004 are not available for DK, IE, and SE.

Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) in EU Member States – 2004

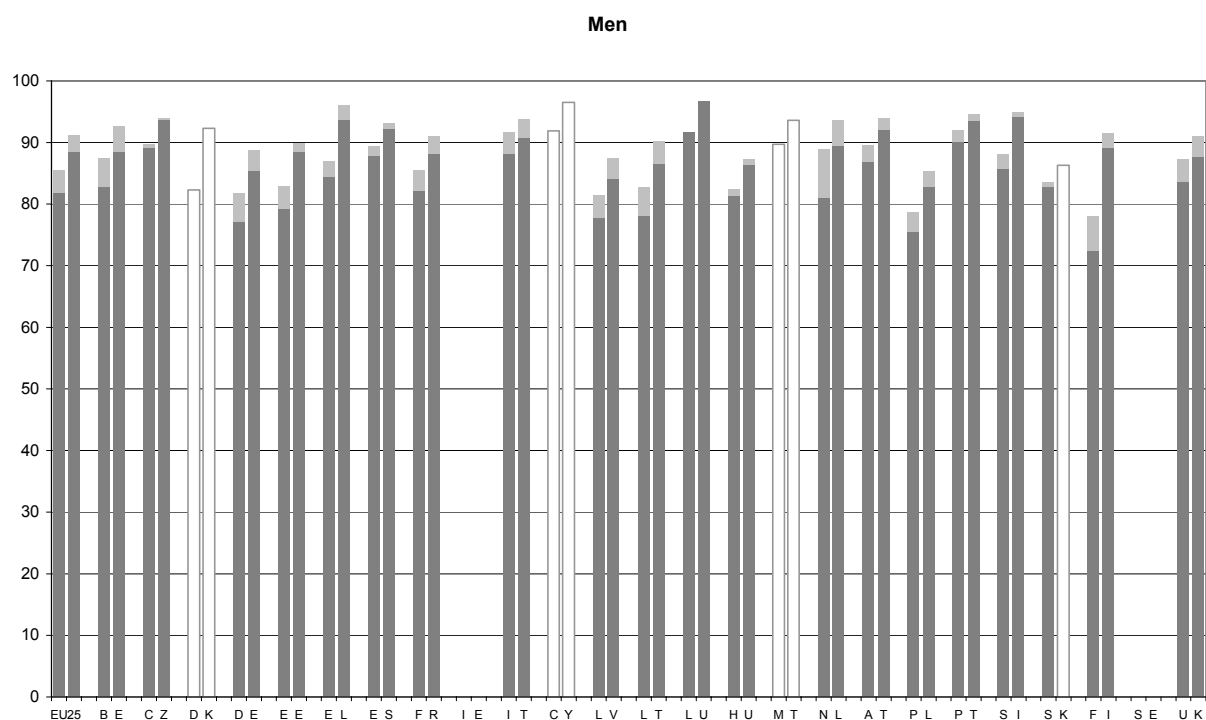
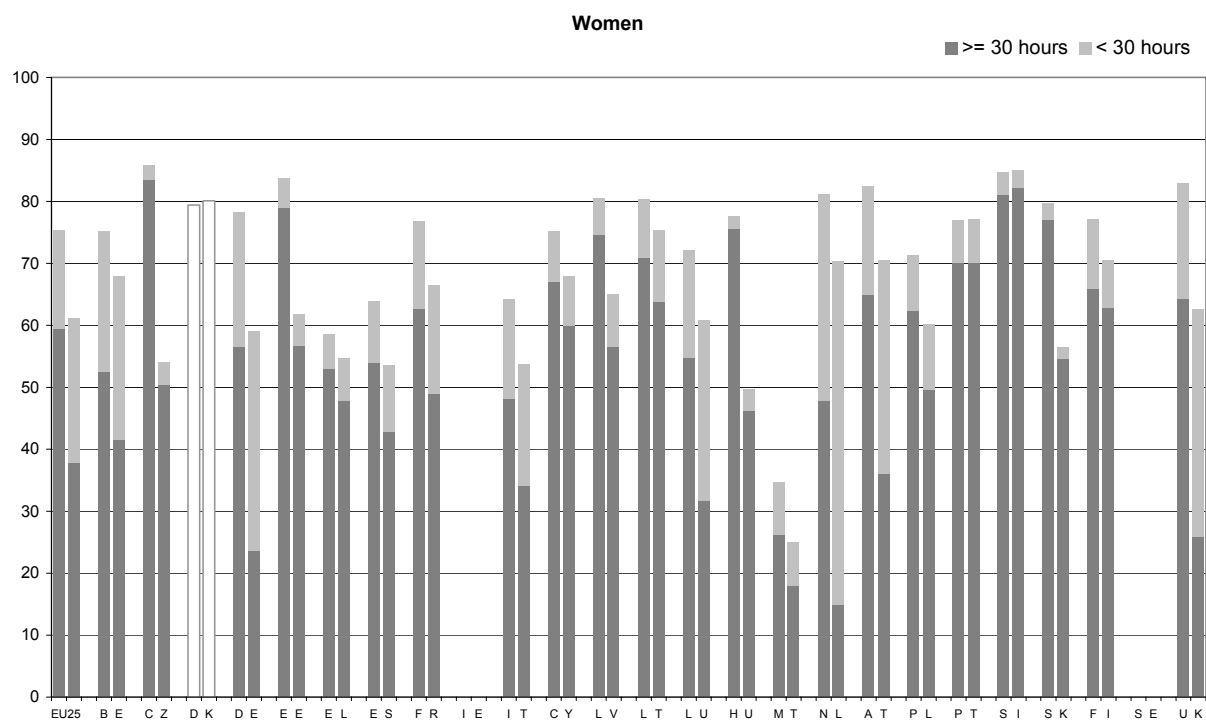


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

Employment rates and amount of time worked per week for women and men aged 20-49, depending on whether they have children under 12 - 2004

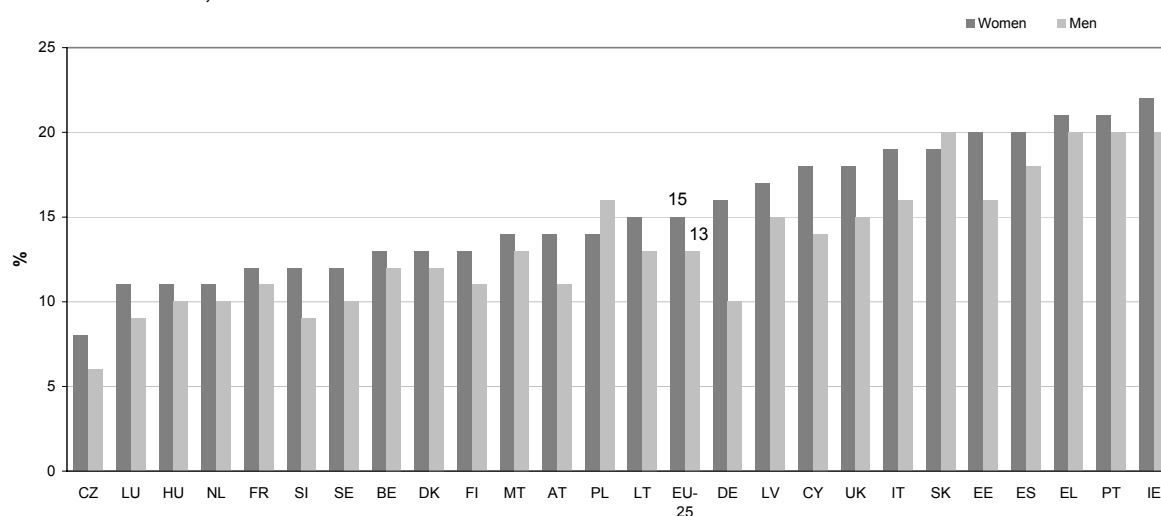
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

DK, IE, CY, LU, MT, SK, SE: some data are not shown for reasons of availability or reliability.

At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003²



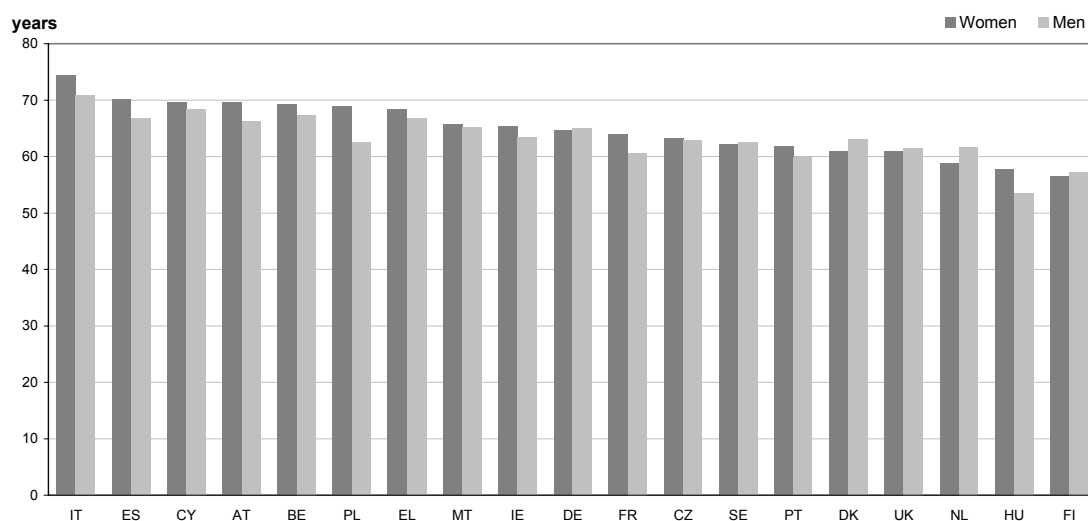
Source: Eurostat, National sources.

NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.

2) Exceptions to the reference year: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004

BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.

Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003



Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: CZ, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

Average age of women at birth of first child - 1999 and 2003

