



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 14.2.2005
COM(2005) 44 végleges

**A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK,
AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK
BIZOTTSÁGÁNAK**

2005. évi jelentés a nemek közötti egyenlőségről

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	3
2.	FŐBB FEJLEMÉNYEK	3
2.1.	EU-szabályozás	3
2.2.	Nemek közötti jelentős különbségek	4
2.3.	Bevándorló nők és férfiak	5
3.	KIHÍVÁSOK ÉS SZAKPOLITIKAI irányvonalak.....	6
3.1.	A nők helyzetének erősítése a munkaerőpiacon	7
3.2.	A gyermekek és más eltartott személyek ellátórendszerének erősítése	7
3.3.	A férfiak bevonása a nemek közötti egyenlőség elérésébe	8
3.4.	A nemek perspektívájának a bevándorlási és integrációs szakpolitikákba való foglalása	8
3.5.	A nemek közötti egyenlőséghez vezető fejlődés nyomon követése	9
4.	KÖVETKEZTETÉSEK	9
	MELLÉKLET	11

1. BEVEZETÉS

A 2003 márciusában a tavaszi Európai Tanács alkalmával az állam-, illetve kormányfők által igényelt, a nemek közötti egyenlőségről szóló második éves jelentés az első olyan, amely lefedi 25 tagállamból álló kibővített EU-t.

A nemek közötti egyenlőséget az Európai Alkotmányról szóló Szerződés is megerősíti. A jelenlegi Szerződés nemek közötti egyenlőségre vonatkozó intézkedésein kívül az Alkotmány határozottan kinyilvánítja, hogy az egyenlőség az Unió értékei közé tartozik, melyet elő kell segíteni nem csak az Unión belül, hanem a világ többi részével való kapcsolatok során is.

Az öregedő népesség és a munkaképes lakosság számának csökkenése okozta demográfiai változások képezik továbbra is a kibővített EU egyik legnagyobb kihívását. A családi és szakmai élet összeegyeztetéséből adódó feszültség – részben a gyermekgondozás hiánya és a nem eléggé flexibilis munkaidő miatt – úgy tűnik, hogy a legtöbb tagállamban hozzájárul az első gyerek vállalásának halogatásához és az alacsony gyermekvállalási hajlandósághoz. Mindazonáltal a tapasztalat azt mutatja, hogy azokban a tagállamokban, ahol a nők és a férfiak tekintében egyaránt megvalósul a hivatás és a munka összeegyeztetésére irányuló átfogó politika, magasabb a gyermekvállalási hajlandóság, és a nők munkaerőpiaci részesedése is.

A nemek közötti egyenlőség dimenziójának a szakpolitikákba építése hozzájárul az átfogó lisszaboni célkitűzések eléréséhez. Szükség van az új kezdeményezésekre a foglalkoztatottság növelésére annak érdekében, hogy az öregedő társadalom által támasztott kihívásoknak megfeleljünk, a nők és férfiak számára a megfelelő nyugdíj biztosítását is beleértve. Különös figyelmet kell fordítani a potenciális női munkaerő teljes mozgósítására, valamint elő kell segíteni a legalacsonyabb foglalkoztatottsági rátával jellemezhető idősebb nők és a bevándorló nők munkaerőpiaci részvételét.

Ez a jelentés bemutatja az oktatás, a foglalkoztatás és a társadalmi élet területén a nők és férfiak egymáshoz viszonyított helyzetének főbb fejlődéseit. A bevándorló nőkre és férfiakra összpontosít és a nemek közötti egyenlőség további elősegítése kapcsán adódó kihívások kérdését dolgozza ki.

2. FŐBB FEJLEMÉNYEK

2.1. EU-szabályozás

A legutóbbi siker az volt, hogy a közösségi vívmányokat kiterjesztették a foglalkoztatás területére. A Tanács 2004 decemberében az EK-Szerződés 13. cikke alapján elfogadta az árukinálat és a szolgáltatásnyújtás, illetve az ezekhez történő hozzáférés tekintetében a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvét¹. Az irányelv azokra a nyilvánosság számára hozzáférhető árukra és szolgáltatásokra alkalmazandó, melyek a család és a magánélet területén kívül esnek. Lefekteti azt az alapelvet, hogy a nemi megkülönböztetésen alapuló biztosítás-matematikai tényezőket el kell törölni.

¹ Az árukinálat és a szolgáltatásnyújtás, illetve az ezekhez történő hozzáférés tekintetében a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód végrehajtásáról szóló, 2004. december 13-i 2004/113/EK tanácsi irányelv (HL L 373, 2004.12.21., 37. o.).

A Bizottság úgyszintén elfogadta a foglalkoztatás és oktatás területén a nemek közötti egyenlő bánásmód alapelvének tisztázását célzó ismételten előterjesztett javaslatot² az öt létező irányelv egységes szövegbe foglalásával. A Tanács 2004 decemberében elfogadott egy általános megközelítést, az Európai Parlament véleményének az elfogadása pedig 2005 tavaszára várható.

A harmadik országok emberkereskedelem áldozatává vált állampolgárai részére kiállított tartózkodási engedélyről szóló irányelvet³ 2004 áprilisában fogadták el, ahogy azt a múlt évi nemek közötti egyenlőségről szóló jelentés⁴ előírta. Az emberkereskedelem és az illegális bevándorlás megkönnyítésére irányuló cselekmények elleni küzdelemben együttműködést tanúsító áldozatok számára tartózkodási engedély megadására szólít fel.

2.2. Nemek közötti jelentős különbségek

Az elmúlt néhány év gazdasági növekedésének lassulása és a korlátozott foglalkoztatottsági növekedés ellenére a kibővített EU-25 tagállamaiban megmaradt a nemek közötti jelentős különbségek kiküszöbölésére irányuló pozitív trend az oktatás és a foglalkoztatás területén, míg a nemek közötti jelentős különbségek a fizetés területén szinte teljesen változatlanok maradtak. A nők még mindig fölényben vannak az oktatás területén a férfiakkal szemben. A diplomás (felsőfokú végzettségű) nők aránya 2003-ban 58 %-ra növekedett az új tagállamokbeli magasabb szintű oktatás miatt⁵. „Jelenleg a PhD fokozattal rendelkezők 41 %-a nő.

A nemek szerinti hátrányos megkülönböztetés 0,5 százalékponttal csökkent 15,8 %-ra 2002 és 2003 között az EU-25 tagállamaiban. A nők jelenlegi 55,1 %-os foglalkoztatottsági rátájára tekintettel a nők középtávú foglalkoztatottsági rátája (57 % 2005-ben) továbbra is elérhető marad. A 15–24 év közötti fiatalabb nőktől eltekintve a nők foglalkoztatottsági rátája továbbra is emelkedik minden korcsoportban, és különösen igaz ez az idősebb nőkre (1,5 százalékponttal 2003-ban a 30,7 %-ot érte el)⁶. Mindemellett az idősebb nők és az idősebb férfiak közötti különbség marad a legmagasabb (19,6 százalékpont).

A részmunkaidős foglalkoztatás részesedése a nők esetében átlagosan 30,4 %, míg a férfiaknál ezzel szemben mindössze 6,6 % ez az arány, és a különbség kismértékben növekedett is 1998 óta. Ez egy a sok tényező közül, amely megmagyarázza a nemek közötti fizetésbeli hátrányt. Az új tagállamokban lényegesen alacsonyabb a részmunkaidő aránya, részben a munkaerőpiac merevsége és részben az alacsonyabb fizetési szint miatt, ami ennek a munkaformának a választhatóságát lecsökkenti.

A munkanélküliség kismértékben növekedett 2004-ben, de a nemek közötti jelentős különbség továbbra is jelentős, mivel ugyanakkora marad, mint 2003-ban (1,7 százalékpont). A nők munkanélküliségi rátája 10 %, a férfiaké 8,3 %.

² Az Európai Parlament és Tanács irányelvjavaslata a foglalkoztatás és oktatás területén a nemek közötti egyenlő bánásmód alapelvének végrehajtásáról (2004/0084/COD).

³ A Tanács 2004/81/EK irányelve a harmadik országok emberkereskedelem áldozatává vált vagy az illegális bevándorlás megkönnyítésére irányuló cselekményekkel érintett, a hatáskörrel rendelkező hatóságokkal együttműködő állampolgárai részére kiállított tartózkodási engedélyről (HL L 261, 2004.8.6., 19. o.)

⁴ COM(2004) 115 végleges.

⁵ Eurostat, UOE, 2003.

⁶ Eurostat, LFS, 2003.

A hivatás és a családi élet összeegyeztetése mind a nők, mind a férfiak esetében továbbra is kihívás marad. A kisgyermekes nők továbbra is 13,6 százalékponttal alacsonyabb foglalkoztatottsági rátát mutatnak mint a gyermektelen nők, míg a kisgyermekes férfiak 10 százalékponttal magasabb foglalkoztatottsági rátát mutatnak, mint a gyermektelen férfiak⁷. Ez a gyermekgondozáshoz való korlátozott hozzáférés és a nemek szerint sztereotipizált családmodell eredménye. A nők végzik a házimunka nagyobb részét, következésképpen kevesebb idejük marad a fizetett munkára. Az összes házimunka kevesebb mint 40 %-át, valamint a hatévesnél fiatalabb gyermekkel rendelkező pároknál⁸ a gyermekgondozás 25–35 %-át végzik a férfiak.

Csak kevés bizonyíték van a nemek közötti jelentős különbség megszüntetésében való előrehaladásra, amely stabilan 16 %⁹ körül van az EU-15 viszonylatában. A EU-25 tagállamai esetén becsült szám kissé alacsonyabb (15 %), ha az új tagállamokban tapasztalható fizetésbeli jelentős különbséget is figyelembe vesszük. A nemek szerinti megkülönböztetés terén a munkaerőpiac szintén csak lassú előrehaladást mutat, és mind foglalkozási¹⁰ (17,5 %) mind pedig ágazati¹¹ (25,2 %) szinten magas marad. A 2003. évbe az igazgatók 31 %-a volt nő, szemben a 2002-es 30 %-kal.

A nemek közötti jelentős különbség a teljes szegénységi kockázatra korlátozott hatással van. Mindazonáltal az idősebb nők esetén nagyobb a kockázat a szegénységre, mint az idősebb férfiak esetén¹². Továbbá az egyedülálló szülők – nagyrészt nők – általában halmozottan hátrányos helyzetűek és különösen sebezhetőek a társadalmi kirekesztés szempontjából.

A nyugdíjrendszerek nagymértékben különböznek az EU-ban. A legtöbb országban inkább úgy vannak kialakítva, hogy a munkából származó jövedelmet élethosszig tartó hozzájárulásokkal helyettesítsék, semmint hogy lakóhely alapján nyújtanának az idős emberek számára juttatásokat. A nők jogosultságai lényegesen alacsonyabbak a férfiakénál a csökkentett munkaerőpiaci részvételüknek köszönhetően. Mindamellett néhány ország a gyermekek, az ellátásra szoruló idős vagy fogyatékkal élő személyek gondozási időszakáért nyugdíjjogosultságot biztosítanak.

Az Európai Szociális Alap félidős értékelése az EU-15 tagállamaiban azt mutatja, hogy a nők a munkaerőpiaci tevékenységek teljes spektrumának előnyeit élvezik, többek között a hatékony gyermekgondozási stratégiák fejlesztésére és támogatására irányuló egyedi intézkedéseikét, az oktatás és képzés jobban alkalmazható formáit, és a nőket célzó egyedi tevékenységeikét.

⁷ Eurostat, LFS, 2003.

⁸ Hogyan töltik az európaiak az idejüket, Eurostat, 1998–2002

⁹ Eurostat, 2003-as becslés.

¹⁰ Az egyes foglalkozásokban a női és férfi alkalmazottak átlagos nemzeti arányát számítva; hozzáadták a különbségeket, hogy a teljes foglalkoztatottság (ISCO-osztályozás) arányában mutassák ki a nemek közötti kiegyensúlyozatlanság teljes értékét.

¹¹ Az egyes ágazatokban a nők és férfiak átlagos nemzeti részesedéseként került kiszámításra; hozzáadták a különbségeket, hogy a teljes foglalkoztatottság (NACE-osztályozás) arányában mutassák ki a nemek közötti kiegyensúlyozatlanság teljes értékét.

¹² Eurostat, ECHP, 2001.

2.3. Bevándorló nők és férfiak

A bevándorlás 2003-ban több, mint 80 %-ban járult hozzá a az EU-15 tagállamai teljes népességnövekedéséhez. Az utóbbi időkben a bevándorlók a legtöbb tagállamban nagyrészt családegyesítők és menedékkérők voltak.

A nem-EU-polgárok aránya 2003-ban az EU-15 tagállamai teljes foglalkoztatottságára vonatkoztatva körülbelül 4 % volt¹³. A nem-EU-polgárok foglalkoztatottsági rátája átlagosan sokkal alacsonyabb volt az EU-tagállamokénál és ez még inkább igaz a nőkre (16,9 százalékponttal alacsonyabb, mint az EU-polgároké), mint a férfiakra (11,0 százalékponttal alacsonyabb, mint az EU-polgároké). A jelentős különbség alapvető változás nélkül megmarad a szakképzettséggel rendelkező férfiak esetében (13,0 százalékpont), míg a magasan képzett bevándorló nők és az EU-polgár nők közötti különbség 23,2 százalékpontra növekedett. Ez azt mutatja, hogy a bevándorló nők lemaradnak a munkaerőpiaci integrációban, és ez azt a tényt tükrözi vissza, hogy az EU nem használja ki teljes mértékben a képzett bevándorló női munkaerőt.

A nem-EU-polgárok munkanélküliségi rátája kétszer olyan magas, mint az EU-polgároké. A bevándorló nőknek és férfiaknak megegyezik a munkanélküliségi rátája a magasan képzettek kivételével, ahol a nők gyakrabban munkanélküliek mint a férfiak¹⁴. A bevándorló nők az alacsonyan fizetett iparágakban és foglalkozásokban tömörülnek. A fizetésekről rendelkezésekre álló információk azt mutatják, hogy a bevándorló nők különösen hátrányban vannak. A 2000. évben míg az EU-ban a nők átlagosan 16 %-kal kaptak alacsonyabb fizetést, mint a férfiak, a bevándorló nők (nem-EU-polgárok) 10 %-kal kerestek kevesebbet, mint az EU-polgár nők. A férfiak esetében a fizetésbeli különbség az EU-polgárok és a nem-EU-polgárok között 4 % volt.

A bevándorlók foglalkoztatottsági rátája a származási hely függvényében változik¹⁵. A más iparosodott országokban született külföldieknek ugyanolyan, vagy magasabb a foglalkoztatottsági rátája és alacsonyabb a munkanélküliségi rátája, mint az EU-átlag, míg a világ más részéről származó bevándorlóknak lényegesen alacsonyabb a foglalkoztatottsági és magasabb a munkanélküliségi rátája, mint az EU-átlag. A foglalkoztatottsági ráták különbségei nagyobbban a nők esetében.

3. KIHÍVÁSOK ÉS SZAKPOLITIKAI IRÁNYVONALAK

A 2004. évi tavaszi Európai Tanács alkalmával elismerték, hogy a nemek közötti egyenlőség szakpolitikai a társadalmi összetartozás és a gazdasági növekedés eszközei is egyben. A nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló erőfeszítések ezidáig leginkább a nőkre összpontosítottak.

A nők helyzetében bekövetkező változások a férfiakra is hatással vannak, mivel a nemek közötti egyenlőség a nők és férfiak jogegyenlőségén, azonos felelőségen és lehetőségeken alapuló, az élet minden területén megnyilvánuló viszonyáról szól. Az öregedő társadalom támasztotta kihívásoknak való megfelelés érdekében Európának mobilizálnia kell az

¹³ Eurostat, LFS, 2003.

¹⁴ Foglalkoztatottság Európában, EK, 2003.

¹⁵ Foglalkoztatottság Európában, EK, 2004.

embereket, hogy belépjenek a munkaerőpiacra, és olyan szakpolitikákat kell kialakítani, melyek minden korcsoportnál – de különösen az idősebbekénél – tovább segítik a nők elhelyezkedését, valamint ki kell használnia a bevándorlók potenciális női munkaerejét. A kihívást a nemek közötti jelentős különbség csökkentése, valamint a nők és a férfiak esetében egyaránt a hivatás és a családi élet összeegyeztetése is jelenti.

3.1. A nők helyzetének erősítése a munkaerőpiacon

A nők helyzetének erősítése a munkaerőpiacon, a fenntartható szociális védőrendszer biztosítása, valamint a befogadó társadalom megteremtése továbbra is alapvető a liszaboni célkitűzések elérésében.

- A tagállamoknak az idősebb nők és férfiak foglalkoztatottsági rátája közötti igen jelentős különbséget megfelelő intézkedésekkel kell kezelnie avégett, hogy 2010-re elérhető legyen az idősebb munkavállalók 50 %-os foglalkoztatottsági rátája.
- A tagállamoknak és a szociális partnereknek a munkaerőpiacon tapasztalható, a nemek közötti jelentős fizetéskülönbséget és a nemek elkülönítését kezelnie kell.
- A tagállamoknak a megfelelő eszközök olyan kombinációjával kell a munkaerőpiacon egyenlő lehetőségeket biztosítaniuk azoknak a nőknek és a férfiaknak, akiket valamely gondozásra irányuló kötelezettség terhel, amely lehetővé teszi számukra – amennyiben ezzel élni kívánnak – a teljes munkaidőben való munkavégzést, valamint a részmunkaidőből való visszatérést a teljes munkaidőbe.
- A tagállamoknak továbbra is erőfeszítéseket kell tenniük a nyugdíjrendszerről szóló 2002. évi nemzeti jelentésben bemutatott szociális védelmi rendszerük modernizálására. A nyugdíjrendszereket és más társadalmi juttatásokat ahhoz a környezethez kell igazítani, ahol ugyanannyi nő dolgozik, mint férfi, valamint törekedni kell a férfiakéval megegyező karrierlehetőségek biztosítására ott, ahol a férfiak ugyanúgy részt vehetnek a házimunkában és a gondozásra irányuló kötelezettségek teljesítésében.
- A tagállamoknak meg kell szüntetniük a nők munkaerőpiaci részvételét hátráltató pénzügyi és nem pénzügyi intézkedéseket, valamint azokat, amelyek eredményeképpen a szakmai előmenetelben hosszú idejű törések keletkezhetnek és amelyek így a nyugdíjjogosultságra és annak szintjére tekintettel negatív következményekkel járnak. Ezek magukban foglalják nevezetesen az adó- és járulékrendszer egyéniesítését, valamint a megengedhető gyermekgondozási lehetőségek előmozdítását.
- A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a Strukturális Alapok és különösen az Európai Szociális Alap által finanszírozott intézkedések és tevékenységek az oktatásban és a munkaerőpiacon a nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdésére irányuljanak, valamint csökkentsék a nemek közti fizetéskülönbséget.

3.2. A gyermekek és más eltartott személyek ellátórendszerének erősítése

Az öregedő társadalom veszélye a pénzügyileg és társadalmilag fenntartható társadalmi szakpolitikák kiigazítását követeli meg. A megfelelő ellátórendszerek intézkedései maradnak a legfőbb eszközök arra, hogy a nők a munkaerőpiacra belépjenek és az egész életük folyamán ott is maradjanak.

- A tagállamoknak a jó minőségű, megengedhető és hozzáférhető gyermekgondozási lehetőségeket kell elősegíteniük, különösen a 0–3 év közötti gyermekek esetén, összhangban a barcelonai célkitűzésekkel.
- Az öregedő népességgel kapcsolatosan sürgős intézkedésekre és kötelezettségvállalásokra van szükség tagállami szinten a gyermekektől különböző más eltartott személyek ellátórendszerének fenntartható szinten való biztosítására annak érdekében, hogy a munkavállalók – különösen a nők – ne vonuljanak vissza a munkaerőpiacról.
- A tagállamoknak teljes mértékben ki kell használniuk a Strukturális Alapok – különösen az ESZA és az ERFA – nyújtotta pénzügyi hozzájárulás lehetőségét az ellátórendszer fedezetének növelésére.

3.3. A férfiak bevonása a nemek közötti egyenlőség elérésébe

A nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása egyaránt változásokat von maga után a nők és a férfiak számára. Ezért alapvető fontosságú, hogy mind a nők, mind a férfiak aktívan részt vegyenek a nemek közötti egyenlőség elérését célzó új stratégiák kialakításában.

- A szociális partnereknek döntő szerepük van a rugalmas munkaidőről szóló megállapodások elősegítésében mind a férfiak, mind a nők számára, a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének megkönnyítése érdekében. Különös figyelmet kell fordítani a férfiakra a munkahelyi kultúra megváltoztatásának elősegítése érdekében a nemek közötti egyenlőség támogatására.
- A tagállamoknak elő kell segíteniük, hogy a mindkét szülő által igénybe vett szülői szabadságolási rendszerek megfelelőek legyenek. Különösen fontos pénzügyi és egyéb ösztönzők által megkönnyíteni azt, hogy a férfiak is elmehessenek ilyen jellegű szabadságra.
- A tagállamoknak és a szociális partnereknek kezdeményezniük kell az olyan tevékenységekre való figyelemfelhívást, melyek arra ösztönöznek, hogy a férfiak vállaljanak felelősséget a gyermekek és más függő személyek gondozásában.

3.4. A nemek perspektívájának a bevándorlási és integrációs szakpolitikákba való foglalása

A bevándorlók hatékony és felelős bevonása a munkaerőpiacra és a társadalomba az egyik kulcsfontosságú tényező a lisszaboni célkitűzések elérésében. A nemek perspektívája nagymértékben hiányzik az integrációs politikákból, és ez korlátozza a lehetőségeket a bevándorló nők munkaerőpiaci potenciáljának teljes körű kihasználását illetően.

- A családegyesítési jogról szóló irányelv¹⁶ átültetésekor a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkaerőpiaci bejutásra vonatkozó korlátozásokat a minimális szinten tartják, és nem akadályozzák a bevándorló nők integrációját.
- A bevándorló nők és férfiak különböző helyzetére és feltételeire az integrációs politika további fejlesztése során fel kell készülni.

¹⁶ A Tanács 2003. szeptember 22-i 2003/86/EK rendelete a családegyesítési jogról (HL L 251., 2003.10.3., 12. o.)

- Különös figyelmet kell fordítani a kettős szexista és rasszista diszkriminációra, amellyel a bevándorló nőknek gyakran kell szembesülniük, különösen a munkaerőpiacon.
- A bevándorlók, különösen a bevándorló nők, sikeres integrációja érdekében a gazdasági és társadalmi életnek a nők és a férfiak szerepével kapcsolatos kulturális szokásait és elvárásait – nemcsak a fogadó ország szerintieket, hanem a származási ország szerintieket is – figyelembe kell venni.
- Fontos, hogy teljes mértékben kihasználják a nemek perspektívájának a bevándorlási és integrációs szakpolitikákban való előtérbe helyezésére irányuló közösségi finanszírozás teljes potenciálját, különösen az oktatás, a foglalkoztatás, a társadalmi kirekesztés és a diszkrimináció területére vonatkozó európai cselekvési programok, az EQUAL kezdeményezés, az Európai Menekültügyi Alap, valamint az újonnan alapított INTI előkészítő intézkedések által.

3.5. A nemek közötti egyenlőséghez vezető fejlődés nyomon követése

A beijingi cselekvési platform 2005-ben tartott 10. évfordulója az EU-nak alkalmat biztosít arra, hogy az 1995-ben Beijingben tartott nők negyedik világkonferenciájának nyilatkozatát és cselekvési platformját¹⁷ megerősítse és jelentést készítsen a nemek közötti egyenlőség területén 1995 óta elért eredményekről. Az értékelés részben a beijingi cselekvési platformnak a Tanács általi éves felülvizsgálata keretében és részben a Bizottság által kifejlesztett alapvető mutatókon alapszik. Szintén ezek az alapvető mutatók szolgálnak alapul az e jelentés mellékletében bemutatott fejlődés éves ellenőrzésére.

A Bizottság elkövetkező javaslata¹⁸ a nemek közötti egyenlőség európai intézetének létrehozására szélesíteni fogja a célkitűzések ellenőrzésére rendelkezésre álló lehetőségeket.

Az erőfeszítések megerősítése szükséges a tagállamok, a Bizottság és a Miniszterek Tanácsa részéről:

- a nemekre irányuló statisztikák és mutatók további fejlesztése az olyan területeken, ahol az ilyen adatok hiányoznak,
- különös figyelem a bevándorlásra vagy integrációra vonatkozó nemek szerint lebontott adatok rendelkezésre állásának javítására,
- a nemekre vonatkozó perspektíva szakpolitikai elemzésekbe való beépítésének biztosítása, többek között a nemek szerint lebontott adatok felhasználásával.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

Az Európai Tanácsot e nemek közötti egyenlőségről szóló jelentés alapján felkérjük, hogy szorgalmazza a tagállamok azon erőfeszítéseinek továbbvitelét, hogy a nemekre vonatkozó dimenziót a nemek közötti egyenlőség elérése céljából az összes szakpolitikai területbe építsék be. Különös figyelmet kell a következőkre fordítani:

¹⁷ Beijing + 10 – Az Európai Unióban elért haladás, Luxemburgi elnökségi jelentés, 2005.

¹⁸ A Bizottság 2005 tavasza során szándékozik elfogadni a javaslatot.

- a nemek közötti egyenlőséget elősegítő nemzeti szervezetrendszer erősítésére,
- a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvéről szóló irányelv¹⁹ megfelelő és gyors végrehajtásának biztosítása, ezt 2005 októberéig kell átültetni,
- a szociális partnerekkel való együttműködés a munkaerőpiacon megfigyelhető, nemi alapon történő elkülönítés kiküszöbölésében és a nemek közötti jelentős különbség csökkentésében, különösen a bevándorló nők vonatkozásában,
- a nők munkaerőpiaci részvételének növelése, amely nemcsak erősíteni fogja a nyugdíjrendszer pénzügyi fentarthatóságát, hanem lehetővé teszi azt is, hogy a nők gazdaságilag függetlenek legyenek és jobb nyugdíjakat teremtsenek meg saját maguk számára,
- a bevándorló nők foglalkoztatásának előmozdítása és az integrációs folyamatban betöltött szerepük fontosságának elismerése,
- a bevándorló nők alapvető jogainak biztosítása és elismerése, valamint a kifejezetten nők ellen elkövetett bűncselekmények megelőzésére és leküzdésére irányuló erőfeszítések erősítése,
- annak alapos vizsgálata, hogy a nyugdíjrendszerek mennyiben felelnek meg a férfiak és nők igényeinek, valamint a nyugdíjakról szóló, 2005 júliusi nemzeti stratégiai jelentés következő körének eredményeiről szóló beszámoló,
- a gyermekek és más eltartott személyek ellátórendszerének fejlesztése, valamint a családi élet és a munka összeegyeztetésére irányuló, nőket és férfiakat egyaránt érintő stratégiák megerősítése,
- a Strukturális Alapok és különösen az ESZA nyújtotta pénzügyi hozzájárulás teljes mértékű kihasználása a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására és annak biztosítására, hogy a nemek közötti egyenlőséget teljes mértékben beépítsék a strukturális alapok következő operatív programjába, továbbá hogy a végrehajtás különböző szakaszaiban mindezt elősegítsék,
- az alapvető mutatók további fejlesztése a férfiak és nők közötti egyenlőség fejlődésének megfigyelésére, a beijingi cselekvési platform végrehajtását is beleértve, ebből a célból a nemek szerint lebontott, megfelelő, következetes és összehasonlítható adatok gyűjtése.

¹⁹ A munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvéről szóló 76/207/EGK tanácsi irányelvet módosító, 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 269., 2002.10.5., 15. o.).

MELLÉKLET

A statisztikai melléklet egyszerű, mindamellet átfogó áttekintést nyújt a nők és férfiak helyzetéről az Európai Unióban, az eltelt idő alatti fejlődésről, valamint a megmaradt jelentős különbségekről.

A nemek közötti egyenlőség széleskörű megközelítésének fontosságából adódóan a mutatókat két fő kritérium szerint választották ki: a nők és férfiak élethelyzeteinek lefedése, valamint az összehasonlítható és megbízható adatok elérhetősége szempontjából. Néhány mutatót a beijingi cselekvési platform éves felülvizsgálata keretében, másokat a különböző szakpolitikai területek – mint a foglalkoztatás, a szociális befogadás, az oktatás és a kutatás – megfigyelése során a Bizottság fejlesztett ki. Az ajánlott adatok a következő dimenziókban nyújtanak tájékoztatást: fizetett munka, bevételek és kiadások, döntéshozói hatalom, tudás és idő. Az egészségben eltöltött évek és a nők átlagéletkorára vonatkozó adatokat az első gyermek születésekor szintén tartalmazzák.

Fizetett munka

A fizetett munka az előfeltétele a gazdasági függetlenségnek az aktív évek alatt, valamint ez szolgáltatja a nyugdíj alapját az idősebb korban. Ezt a foglalkoztatási és munkanélküliségi rátákkal, valamint a részmunka részesedésével mérik. Jelenleg (2003) a foglalkoztatás területén a nemek közötti jelentős különbség 15.8%-os az EU-ban, míg az munkanélküliség területén a nemek közötti jelentős különbség (2004) 1.7%. A nők nagyrésze részmunkaidőben dolgozik. A részmunkaidőben dolgozó nők aránya az EU-ban 30.5% volt 2004-ben. A megfelelő szám a férfiak esetében 6.6% volt.

Jövedelem és kiadás

2003-ban az Európai Uniban a nemek közötti becsült jelentős különbség 15% volt. A tagállamok közül 17-ben a nők szegénységi kockázata magasabb volt, mint a férfiaké.

Döntéshozatal

A megfigyelt politikai és gazdasági területeken a döntéshozatali részesedés kiegyensúlyozott volt. A parlamenti székek 23%-át nők foglalják el az EU-ban. Néhány tagállamban 2003 óta nők parlamenti számában lényeges növekedés, míg más tagállamokban enyhe csökkenés tapasztalható. A vezető pozíciót betöltő nők száma 2002 óta 1 százalékponttal növekedett az EU-ban és 2003-ban elérte a 31%-ot. Nagyon kevés nő (4 tagállam kivételével nem éri el a nők 15%-át) tagja az első 50 vállalat napi igazgatótanácsának.

Tudás

A tudás alapú társadalom felé tartó fejlődés magas képzettségi követelményeket támaszt a munkaerővel szemben. A nők magasabb felsőfokú képzettséggel rendelkeznek, mint a férfiak: 2004-ben a 20-24 éves nők és férfiak közötti jelentős különbség a középfokú oktatás szintjén 5 százalékpont az EU-ban. A hagyományos minták megmaradnak a kutatás területén, ahol 2002-ben az EU-ban a férfiak jelentették az egyetemi végzettségű személyzet 86%-át, akik egyetemi tanárok (vagy ennek megfelelőek) voltak. Több nő, mint férfi vesz részt a felnőtt oktatásban és képzésben (élethosszig tartó tanulás) a 21 tagállamban.

Munkaidő

A gyermekes nők és férfiak közötti jelentős különbség a ledolgozott munkaidő tekintetében azt mutatja, hogy az EU-ban, 2003-ban a gyermekes nők 11 órával dolgoznak kevesebbet hetente mint a gyermekes férfiak.

Egészségben töltött évek

A nők az egészségbeli korlátozottságok/fogyaték hiányában a legtöbb tagállamban hosszabb életkilátásokkal rendelkeznek, mint a férfiak (kivéve Németország, Svédország, Dánia, az Egyesült Királyság, Hollandia és Finnország).

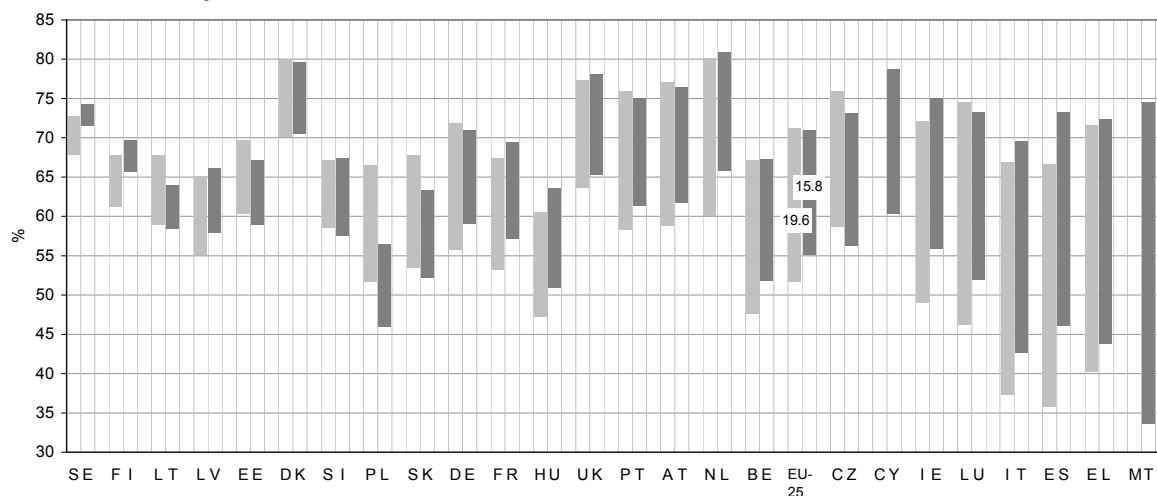
A nők átlagéletkora az első gyermek születésekor

A nők átlagéletkora az első gyermek születésekor 0.5 évvel enyhén emelkedett 14 tagállamban az elmúlt évek során.

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003

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

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

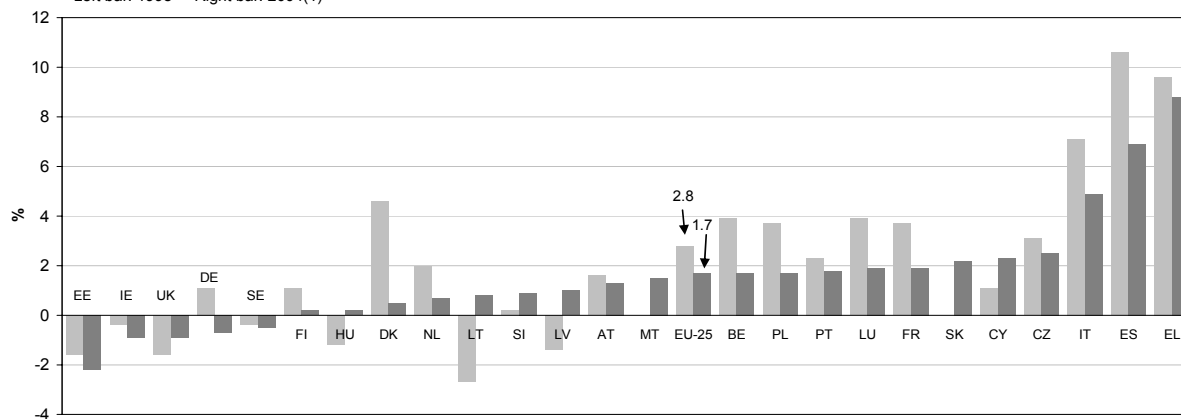
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1998 and 2004

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

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

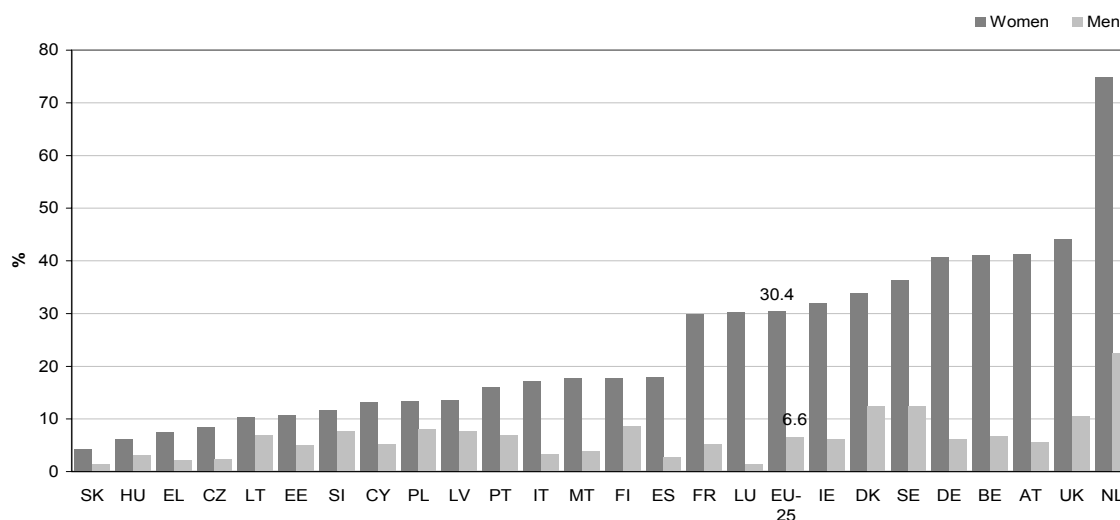


Source: Eurostat.

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: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



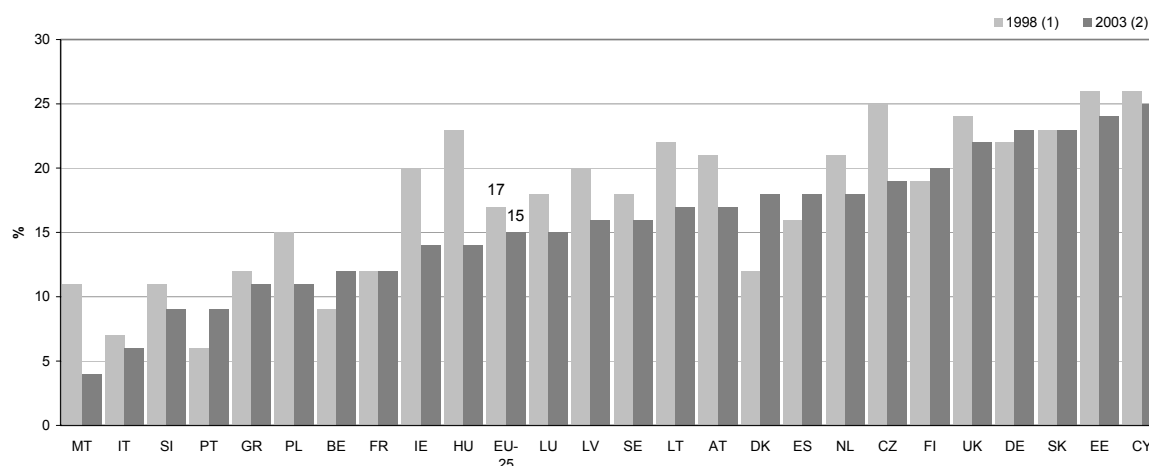
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.

NB: Exceptions to the reference year: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.

LU: annual average instead of spring result.

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(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. All other sources are national surveys except as follows:

2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.

2002 :European Community Household Panel (ECHP) for EL

2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and 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) 1999 for PLand SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.

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

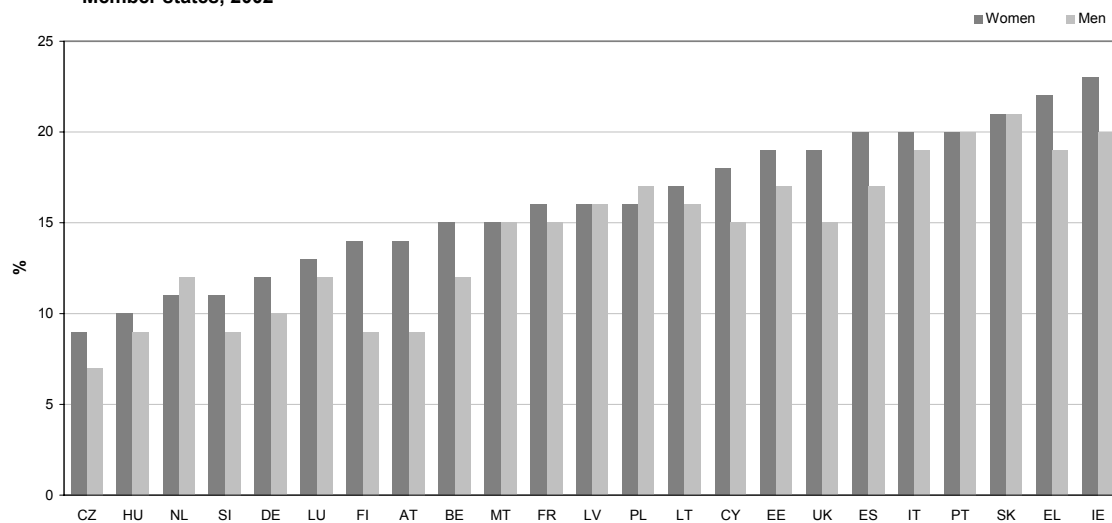
DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentagepoint.

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 percentagepoints.

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

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

At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



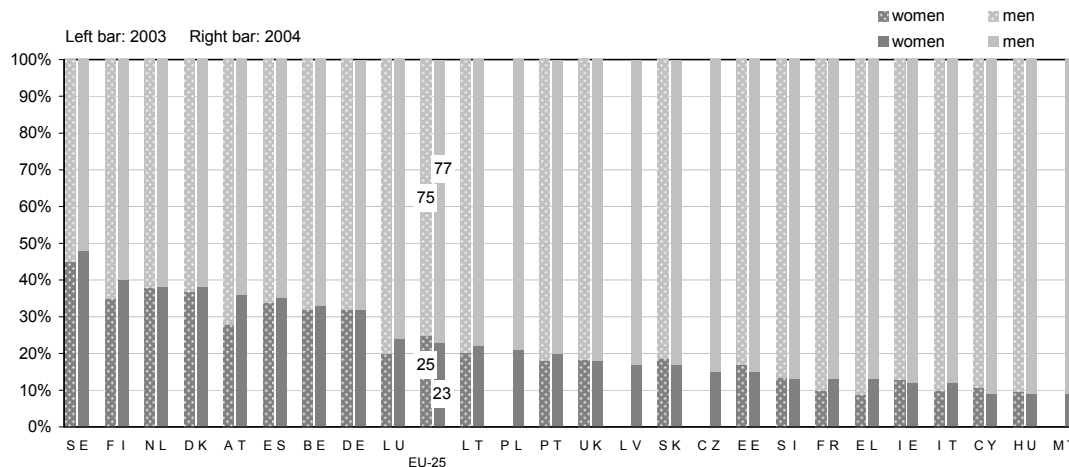
Source: Eurostat, National sources.

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: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.

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.

Data are not available for DK and SE.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - sex distribution 2003 and 2004

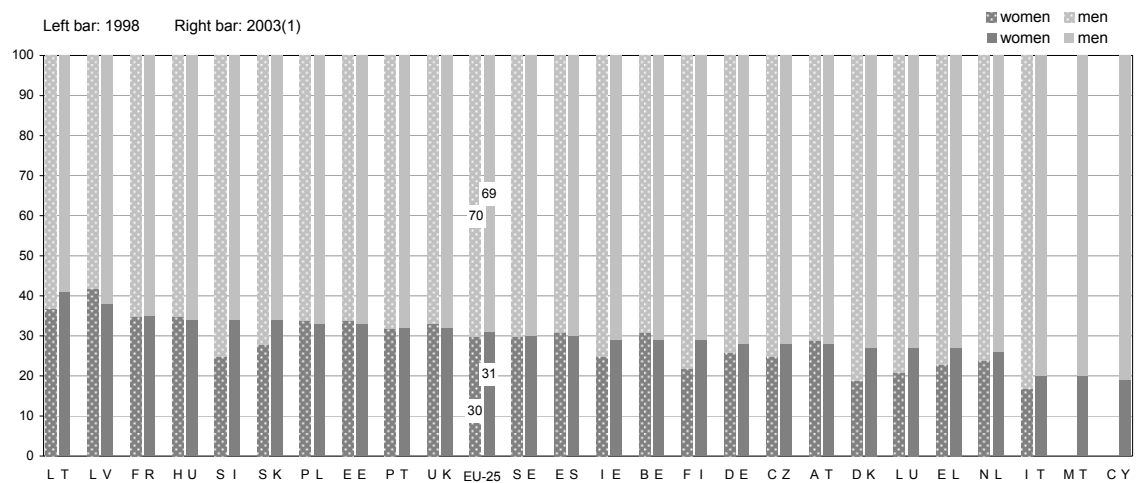


Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking

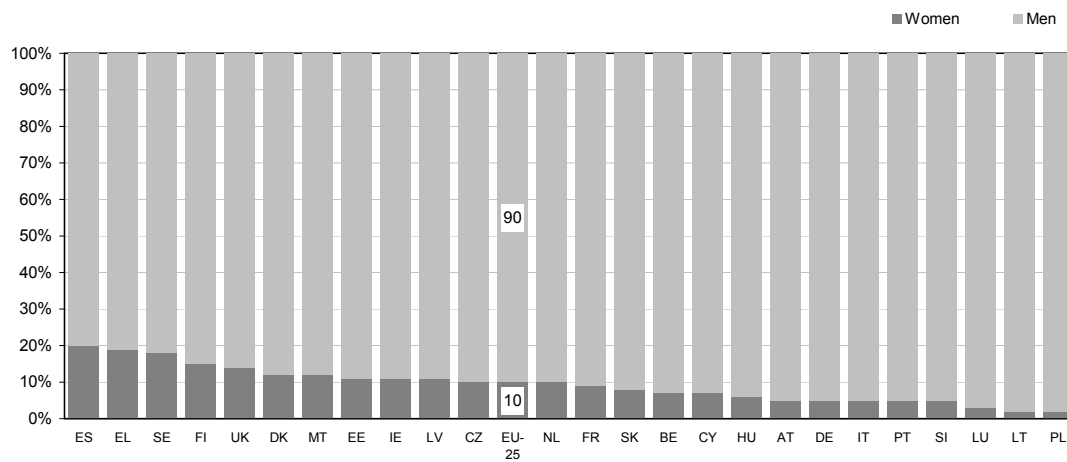
NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

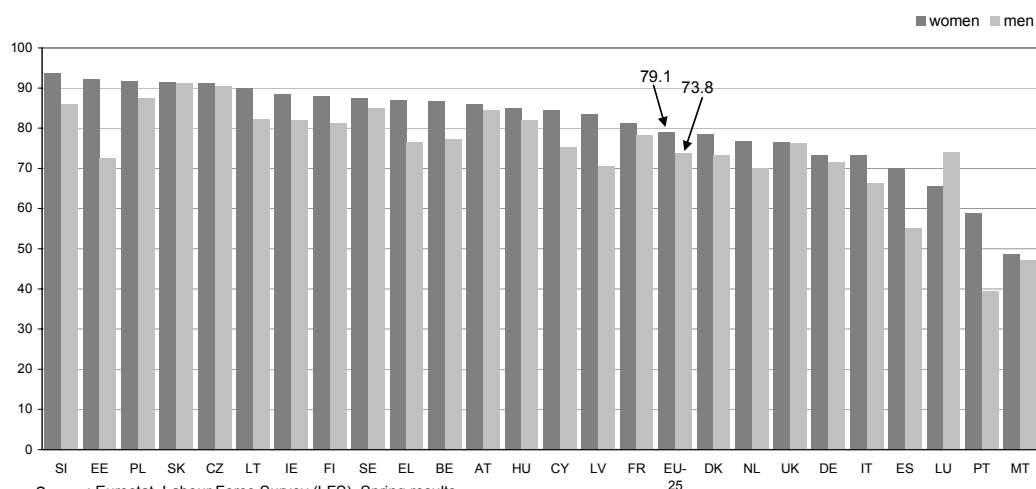
Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003



Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004

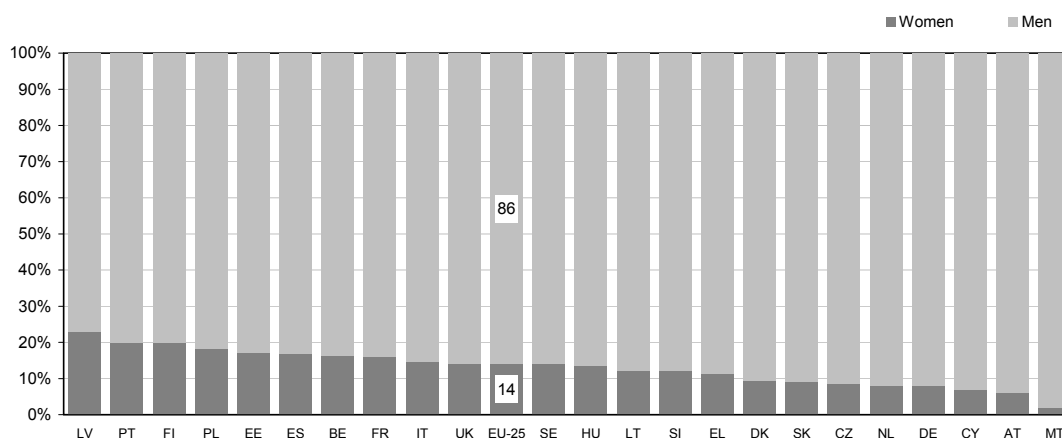


Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2004



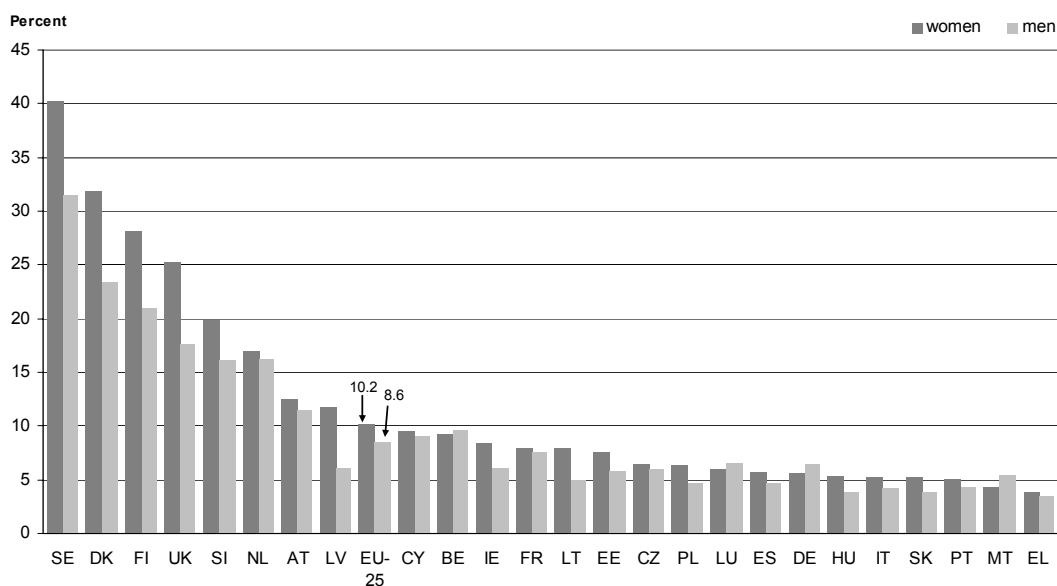
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Sex distribution 2002¹

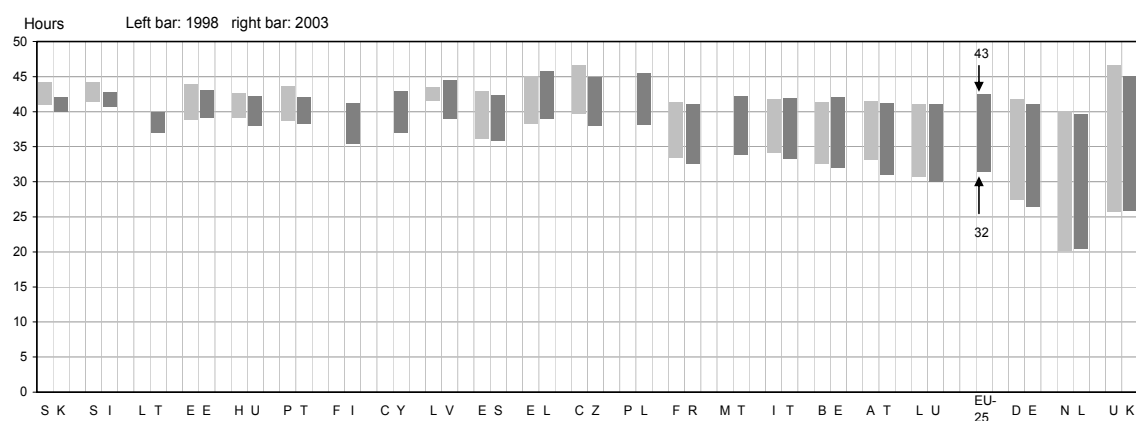


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 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 2003

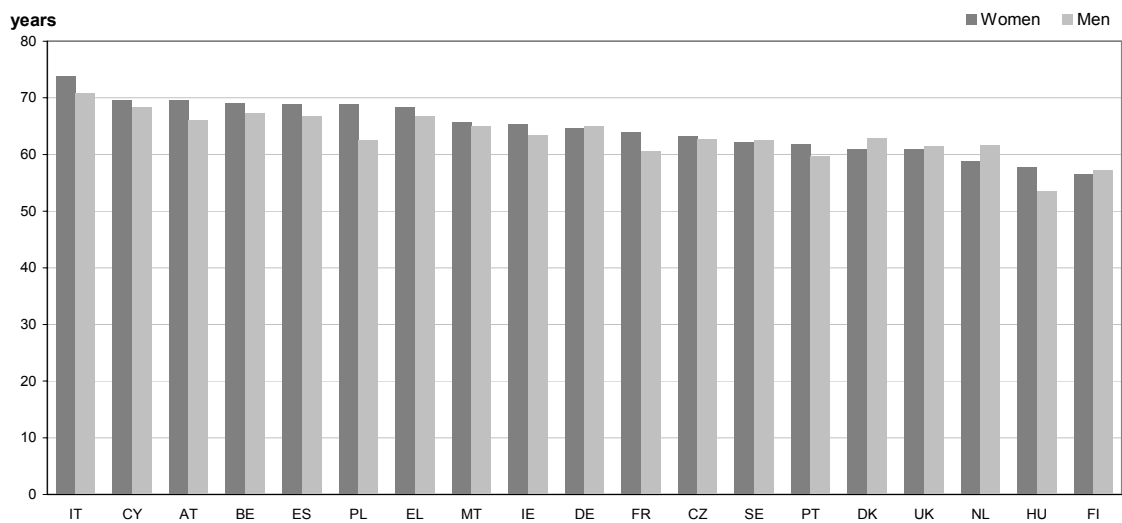


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

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, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

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

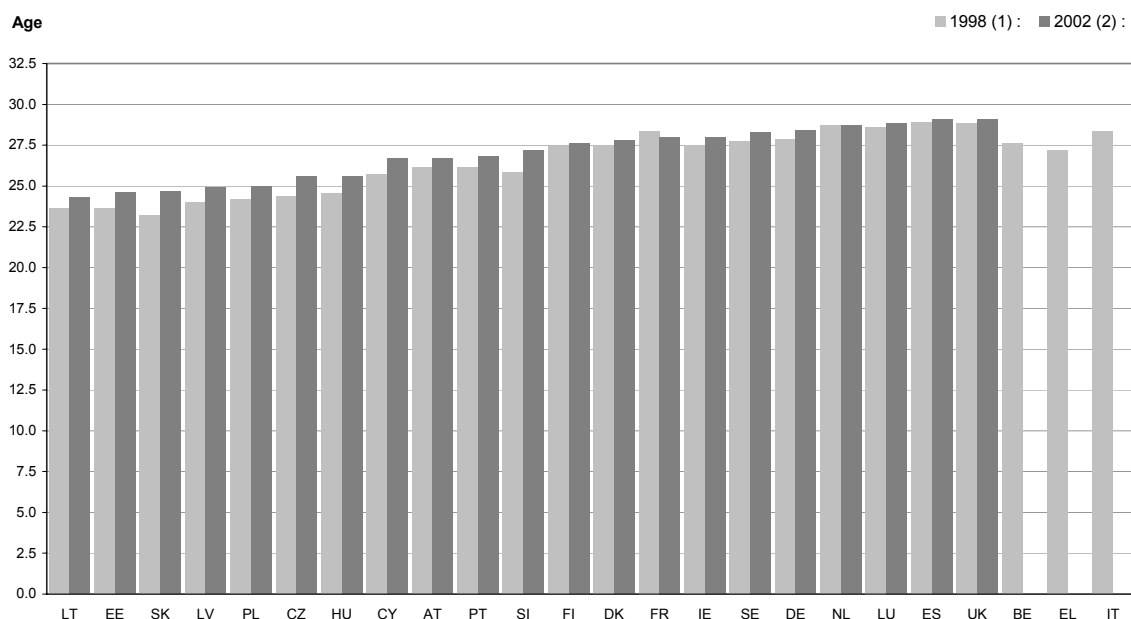


Source: Eurostat

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: BE, 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 - 1998 and 2002



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) 2001 for DK, DE, FR, IE; 2000 for ES and UK; No data are available for BE, EL, IT and MT.

(2) 1997 for BE; 1996 for DK, FR and IT; No data are available for MT.