



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 22.2.2006  
KOM(2006)71 endelig

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

**om ligestilling mellem mænd og kvinder - 2006**

## INHOLD

1.	Indledning .....	3
2.	Vigtigste begivenheder.....	3
2.1.	Nye politikker og lovgivningstiltag samt aktuel status .....	3
2.2.	Skævheder i kønsfordelingen.....	5
3.	Udfordringer og retningslinjer for politikker .....	7
3.1.	Fuld udnyttelse af det bidrag, som en politik for ligestilling mellem kønnene kan yde til den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse .....	7
3.2.	Effektiv forbedring af kombinationen arbejdsliv og privatliv .....	8
3.3.	Støtte til ligestilling mellem kønnene ved hjælp af effektive institutionelle mekanismer .....	8
3.4.	Den eksterne dimension ved ligestilling mellem kønnene.....	9
4.	Konklusioner .....	10
	ANNEX.....	12

## 1. INDLEDNING

Denne årsberetning giver et overblik over de vigtigste tiltag vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder i Den Europæiske Union i 2005. Den indeholder også en beskrivelse af kommende udfordringer og retningslinjer for fremtidige politikker.

EU har bekræftet sin fulde opbakning til ligestillingen mellem kønnene i den **social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden**<sup>1</sup> for 2005-2010, som supplerer og understøtter den **relancerede Lissabon-strategi** for vækst og beskæftigelse<sup>2</sup>. I det nye sæt integrerede retningslinjer<sup>3</sup>, der understøtter målsætningerne om at skabe kraftigere og vedvarende vækst og flere og bedre job, erkendes det, at ligestilling mellem kønnene er væsentlig for at imødegå udfordringerne på arbejdsmarkedet. Retningslinjerne er en kombination af specifikke foranstaltninger vedrørende kvinders beskæftigelse og integrering af kønsperspektivet i alle tiltag.

Ligestillingspolitik bidrager til vækst og beskæftigelse. Tre fjerdedele af de nye arbejdspladser, der er skabt i EU i de sidste fem år, er blevet besat med kvinder. At der **stadig er en skæv kønsfordeling** understreger blot, at der kan gøres mere for at udnytte kvindernes produktionskapacitet. Det er især den vanskelige balancegang mellem arbejdsliv og privatliv, der stadig jager arbejdstagerne ud af arbejdsmarkedet og bidrager til en lavere fertilitetsrate. Der er et virkeligt behov for at øge indsatsen for at træffe effektive og innovative foranstaltninger til at hjælpe mænd og kvinder med at forene deres arbejdsliv og privatliv i alle faser af livet.

Ligestillingen mellem mænd og kvinder bør ikke indskrænkes af landegrænserne. EU er gået stærkt ind for **Beijing-handlingsplanen** og har bekræftet sin fulde støtte til virkeliggørelsen heraf ved at anmode om, at denne handlingsplan rent faktisk gennemføres<sup>4</sup>. Det er vigtigt for at nå de internationalt vedtagne udviklingsmål, også de mål, der er omhandlet i årtusinderklæringen. Denne holdning blev støttet af EU på FN's generalforsamlings plenarmøde på højt niveau den 14.-16. september 2005, hvor man debatterede årtusinderklæringen.

## 2. VIGTIGSTE BEGIVENHEDER

### 2.1. Nye politikker og lovgivningstiltag samt aktuel status

Kommissionen har bebudet, at den vil forelægge en meddelelse om kommende tiltag vedrørende en politik for ligestilling mellem mænd og kvinder i EU for de næste fem år. Meddelelsen ventes vedtaget i første kvartal 2006. Denne "**køreplan for ligestilling mellem mænd og kvinder**" vil indeholde en beskrivelse af de udfordringer og indsatsområder, som EU skal tage op for at opnå ligestilling mellem kønnene i sine interne og eksterne politikker under hensyntagen til målsætningen om at skabe vækst og beskæftigelse. Køreplanen vil fremhæve EU's engagement i og særlige bidrag til processen.

---

<sup>1</sup> KOM(2005) 33 endelig af 9.2.2005.

<sup>2</sup> KOM(2005) 24 endelig af 2.2.2005.

<sup>3</sup> Rådets beslutning 2005/600/EF af 12. juli 2005 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker.

<sup>4</sup> Dokument 9242/05 af 27.5.2005 udstedt af Rådet for Den Europæiske Union.

Lovgivning har været en vigtig faktor i de fremskridt, der er gjort med hensyn til ligestilling mellem mænd og kvinder i de seneste årtier. Der blev taget yderligere skridt fremad i 2005 med vedtagelsen af et ændret forslag til direktiv<sup>5</sup>, der skal forenkle og modernisere eksisterende fællesskabslovgivning om **lige behandling** af mænd og kvinder i beskæftigelses spørgsmål. Der er bestræbelser i gang for at sikre en hurtig vedtagelse af direktivet i begyndelsen af 2006 på baggrund af en fælles holdning forhandlet på plads af Rådet og Europa-Parlamentet.

Direktivet om ligebehandling fra 2002<sup>6</sup> skulle være gennemført i national lovgivning senest den 5. oktober 2005. Det bestemmes i direktivet, at der skal udpeges et eller flere **ligestillingsorganer**, og dette vil utvivlsomt bidrage til en bedre gennemførelse af ligestillingslovgivningen. De fleste medlemsstater har gennemført direktivet i deres nationale lovgivning. Der vil blive indledt overtrædelsesprocedurer mod de lande, hvor direktivet enten ikke er blevet gennemført eller ikke er blevet gennemført korrekt.

Kommissionen foreslog den 8. marts 2005, at der oprettes et europæisk **institut for ligestilling mellem mænd og kvinder**<sup>7</sup>, der som de væsentligste opgaver skal formidle information, udveksle eksempler på god praksis og udvikle metodologiske redskaber til at fremme integration af kønsaspektet i alle politikker og aktioner (mainstreaming). Instituttet skal ligeledes synliggøre de opnåede resultater og udfordringerne i forbindelse med skabelse af ligestilling mellem kønnene. Forslaget er nu til behandling i Rådet og Europa-Parlamentet. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg afgav den 28. september 2005 en udtalelse, der støtter forslaget<sup>8</sup>.

Som led i den **sociale dialog** på europæisk plan vedtog arbejdsmarkedets parter i marts 2005 et sæt rammer for ligestillingstiltag, hvor der sættes fokus på fire prioriterede områder: kønsroller, kvinder i beslutningstagningsprocessen, forening af arbejdsliv og privatliv samt kønsbaserede lønforskelle. Den årlige statusrapport får den allerstørste betydning. Arbejdsmarkedets parter inden for visse sektorer har desuden taget initiativ til at indsamle og udveksle eksempler på god praksis og fremme god praksis inden for ligestilling mellem kønnene.

Det blev i konklusionerne fra mødet i Rådet (konkurrenceevne) den 18. april 2005 fremhævet, at ligestilling mellem kønnene på **det videnskabelige område** og kvinders adgang til ledende stillinger tillægges stadig stigende betydning. Medlemsstaterne blev opfordret til at sikre en væsentlig forøgelse af antallet af kvinder i ledende forskerstillinger, idet man som et første skridt skulle arbejde på at nå et mål på 25% i den offentlige sektor som gennemsnit i EU.

Nødvendigheden af at tage hensyn til kønsperspektivet i immigrationspolitik blev taget op i den fælles dagsorden for **integration af tredjelandstatsborgere**<sup>9</sup>, som Kommissionen har vedtaget. Det blev især understreget, at det er vigtigt at udnytte indvandrerkvindernes potentiale på arbejdsmarkedet fuldt ud. Kommissionen arbejder også aktivt for at løse

---

<sup>5</sup> KOM(2005) 380 endelig af 25.8.2005.

<sup>6</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15).

<sup>7</sup> KOM(2005) 81 endelig af 8.3.2005.

<sup>8</sup> CESE 1066/2005 af 28.9.2005.

<sup>9</sup> KOM(2005) 389 endelig af 1.9.2005.

problemerne vedrørende **menneskehandel**, som først og fremmest kvinderne fortsat er ofre for. Kommissionen har fremlagt en integreret strategi og forslag til en handlingsplan<sup>10</sup>, der fremhæver betydningen af at medtage kønsperspektivet i forebyggelsesstrategier og i afskaffelsen af enhver form for udnyttelse, herunder seksuel udnyttelse og udnyttelse som arbejdskraft i privathjem.

I 2005 markeredes 10-året for vedtagelsen af **Beijing-handlingsplanen**, der var en milepæl for formuleringen af ligestillingsprincippet i offentlige politikker. Ved denne lejlighed priste regeringerne verden over de hidtidige fremskridt, men de understregede også, at der stadig var udfordringer og forhindringer forude. De områder, der giver anledning til særlig bekymring, er kvindernes adgang til uddannelse, deres mulighed for at købe fast ejendom, deres adgang til arbejde og til læge- og fødeklinikker. Mødredødeligheden ved barsel er stadig et stort problem, og i nogle områder, særligt i Afrika, er kvindernes situation blevet forværret. EU's engagement i sagen bidrog stærkt til, at Beijing-handlingsplanen påny blev bekræftet. I tilslutning til et forslag fra Kommissionen vedtog Rådet, Parlamentet og Kommissionen i november 2005 en fælles erklæring om "**Den europæiske konsensus om udviklingspolitik**"<sup>11</sup>, hvori det fastslås, at ligestilling mellem kønnene er et af de fem nøgleprincipper i udviklingspolitik. I den nye EU-strategi for Afrika<sup>12</sup> nævnes det også specifikt, at der bør tages fuldt hensyn til ligestillingen mellem kønnene i alle partnerskaber og i de nationale udviklingsstrategier. Kommissionen forventer at kunne vedtage en meddelelse om en europæisk vision om ligestilling mellem kønnene i udviklingssamarbejdet i første halvår 2006.

## 2.2. Skævheder i kønsfordelingen

De positive tendenser i beskæftigelsen af kvinder har medført, at der er færre skævheder i kønsfordelingen blandt beskæftigede og arbejdsløse. Alligevel er der stadig en stor uligevægt, samtidig med at de store kønsbaserede lønforskelle ikke viser nævneværdige tegn på at mindskes.

I de senere år skyldes mange af de fremskridt, der er gjort i retning af at nå Lissabon-målene om at have en beskæftigelse på 70 % i 2010, at kvinderne er kommet ud på arbejdsmarkedet i en uafbrudt strøm i det sidste årti, mens mændenes beskæftigelsesfrekvens har været forholdsvis stabil i samme periode. Kvindernes **beskæftigelsesfrekvens** steg til 55,7 % i EU-25 i 2004, dvs. en stigning på 0,7 procentpoint i forhold til 2003, hvorved midtvejsmålet på 57 % kom inden for rækkevidde. Som et resultat heraf er den kønsrelaterede forskel i beskæftigelsesfrekvensen faldet yderligere fra 18,1 point i 1999 til 15,2 point i 2004. Et fald i kvindernes **arbejdsløshed** kombineret med en tilsvarende stigning i mændenes arbejdsløshed har bragt den kønsrelaterede forskel i arbejdsløsheden ned på 2,1 point, dvs. næsten et helt point lavere end i 1999. Blandt **ældre arbejdstagere** øgedes beskæftigelsesfrekvensen også mere blandt kvinderne end hos mændene. Beskæftigelsesfrekvensen hos kvinder over 55 år steg med et helt procentpoint til 31,7 % i 2004, dvs. 5,4 point over niveauet i 1999. Dette

---

<sup>10</sup> KOM(2005) 514 endelig af 18.10.2005.

<sup>11</sup> Fælles erklæring vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet, Europa-Parlamentet og Kommissionen om EU's udviklingspolitik: "Den europæiske konsensus" (Joint Statement by the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on EU Development Policy: "The European Consensus"), dokument 14820/05 af 22.11.2005 udstedt af Rådet for Den Europæiske Union.

<sup>12</sup> KOM(2005) 489 endelig af 12.10.2005.

bidrog til at mindske den kønsrelaterede forskel i beskæftigelsesfrekvensen blandt de ældre arbejdstagere, selv om forskellen stadig var temmelig stor, nemlig 19,0 point i 2004.

På trods af denne positive baggrund må det erkendes, at de største vækstområder for kvinders beskæftigelse stadig er koncentreret på aktiviteter og i erhverv, hvor kvinderne allerede dominerer. Det betyder, at **kønsopdelingen** på arbejdsmarkedet er blevet endnu mere udtalt. Både den sektorrelaterede og den erhvervsrelaterede opdeling<sup>13</sup> er fortsat med at stige i EU, til hhv. 25,4 % og 18,1 %. Over 40 % af de beskæftigede kvinder arbejder i det offentlige, i undervisningssektoren, i sundhedsvæsenet eller i de sociale erhverv, mod færre end 20 % af mændene. I den private sektor er erhvervsrettede tjenester imidlertid stadig en vigtig kilde til skabelse af arbejdspladser for både mænd og kvinder, og der er her set en stigning i antallet af beskæftigede personer på over 5 % mellem 2000 og 2004.

Yderligere en kilde til bekymring er den vedholdende kønsskævhed i **deltidsbeskæftigelse**, der udøves af 32,6 % af de beskæftigede kvinder mod kun 7,4 % af mændene. Selv om valget af deltidsbeskæftigelse kan være en afspejling af, hvad en person selv foretrækker, og kan hjælpe folk med at komme ind på arbejdsmarkedet (igen) og blive der, viser den store kønsskævhed også, at mænd og kvinder har forskellige tidsforbrugsmønstre, og at det først og fremmest er kvinderne, der påtager sig omsorgsrollen, og som har større vanskeligheder med at forene arbejdsliv og privatliv. Deltagelsen på arbejdsmarkedet og det antal timer, som kvinderne arbejder i, er nøje forbundet med antallet af børn og børnenes alder, hvilket i mindre grad er tilfældet for mænd. For kvinder i aldersgruppen 20-49 år vil det at få et barn skubbe beskæftigelsesfrekvensen ned med så meget som 14,3 point, mens det skubber mænds beskæftigelsesfrekvens op med 5,6 point. Tilsvarende stiger kvindernes deltidsbeskæftigelse med antallet af børn, hvilket ikke er tilfældet for mænd. En tredjedel af kvinder med ét barn og halvdelen af kvinder med tre eller flere børn arbejder på deltid, mens antallet af børn ikke har nogen særlig stor indflydelse på andelen af mænd, der arbejder på deltid.

Problemer med at forene arbejdsliv og privatliv kombineret med en stereotyp opfattelse af kønnene og kønsbaserede lønforskelle og evalueringssystemer har stadig indflydelse på kvindernes **karriere** og fastholder den lodrette opdeling af arbejdsmarkedet. I virksomhederne udgør kvinderne kun 32 % af lederne<sup>14</sup>. Kun 10 % af bestyrelsesmedlemmerne og 3 % af de administrerende direktører i de større virksomheder i EU er kvinder<sup>15</sup>. I uddannelses- og forskningssektoren er der flere kvindelige nyuddannede kandidater end mænd (59 %), og alligevel falder deres antal konsekvent, efterhånden som de bevæger sig op ad karrierestigen, fra 43 % af ph.d.'erne til kun 15 % af professorerne<sup>16</sup>.

**Lønforskellene** mellem mænd og kvinder er stadig uacceptabelt store og viser ikke synderlige tegn på at blive mindre. Kvinder tjener i gennemsnit 15 % mindre pr. arbejdstime end mænd. Det er en følge af både manglende overholdelse af ligelønslovgivningen og et antal strukturelle uligheder såsom opdeling af arbejdsmarkedet, forskellige arbejdsmønstre,

---

<sup>13</sup> Kønsopdelingen i sektorerne beregnes som den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder for hver sektor; sammenlagt udgør forskellene det samlede omfang af kønsforskelle udtrykt som en andel af den samlede beskæftigelse (NACE-klassifikation). Kønsopdelingen i erhvervene beregnes på tilsvarende måde som de samlede forskelle i den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder for hvert erhverv (ISCO-klassifikation).

<sup>14</sup> Eurostat, Arbejdsstyrkeundersøgelsen, 2005.

<sup>15</sup> Database over mænd og kvinder i beslutningstagende stillinger, Europa-Kommissionen.

<sup>16</sup> "Women and Science: Excellence and Innovation", SEK(2005) 370 af 11.3.2005.

ulige adgang til almen uddannelse og erhvervsuddannelse, skævheder i evaluerings- og lønsystemer samt en stereotyp opfattelse af kønnene.

Risikoen for **social udstødelse** synes i alle aldersgrupper at være noget større for kvinder end for mænd, hvilket afspejler deres gennemsnitligt lavere deltagelse på arbejdsmarkedet. Navnlig risikoen for fattigdom er højere blandt ældre kvinder og blandt enlige forældre med forsørgerpligt for børn, som er en gruppe, der hovedsageligt består af kvinder.

### **3. UDFORDRINGER OG RETNINGSLINJER FOR POLITIKKER**

Det fremhæves i den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse, at ligestilling mellem kønnene er væsentlig for, at der kan gøres fremskridt, men de nationale reformprogrammer, som medlemsstaterne forelagde i 2005, var dog præget af, at kønsspørgsmålene var svækket og gjort mindre synlige. Europa har brug for, at Fællesskabets tilgang igen styrkes, og at integrationen af kønsaspektet i alle politikker og tiltag kombineres med særlige, positive foranstaltninger, der understøttes af effektive institutionelle mekanismer.

#### **3.1. Fuld udnyttelse af det bidrag, som en politik for ligestilling mellem kønnene kan yde til den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse**

*En politik for ligestilling mellem kønnene har afgørende betydning for vækst og beskæftigelse. Fjernes de strukturelle uligheder mellem mænd og kvinder, vil man kunne frigøre kvindernes produktionskapacitet og samtidig bidrage til social samhørighed og til, at socialbeskyttelsessystemerne fortsat er levedygtige. Den vedvarende skæve kønsfordeling er tegn på et dårligt fungerende arbejdsmarked, hvor den enkeltes ambitioner og kvalifikationer ikke understøttes og værdsættes fuldt ud, og denne skævhed kan endog være demotiverende for deltagelsen på arbejdsmarkedet.*

- Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør træffe foranstaltninger til at mindske forskellen i beskæftigelsesfrekvensen mellem mænd og kvinder, særlig blandt ældre arbejdstagere.
- Det bør fortsat prioriteres højt at mindske lønforskellene og gribe ind over for de underliggende årsager. Eventuelle foranstaltninger bør være en kombination af alle tilgængelige instrumenter, også en effektiv gennemførelse af eksisterende lovgivning, og arbejdsmarkedets parter bør inddrages aktivt. De områder, hvor der især skal sættes ind, er den sektorrelaterede og den erhvervsrelaterede opdeling, adgang til almen uddannelse og erhvervsuddannelse for alle, gennemsigtige evaluerings- og lønsystemer, øget bevidstgørelse og bekæmpelse af stereotype opfattelser blandt de berørte parter samt en fornyet gennemgang af stillingsklassifikationer.
- Jobkvaliteten og et godt arbejdsmiljø er centrale faktorer for at kunne tiltrække og fastholde folk på arbejdsmarkedet. Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter skal tage konkrete skridt til at understøtte dette, særlig ved at fremme og udbrede kendskabet til arbejdsmønstre, som i fuldt omfang tager hensyn til arbejdstagernes kvalifikationer og samtidig sikrer tryghed i beskæftigelsen og sociale rettigheder og ydelser.
- Medlemsstaterne bør i nødvendigt omfang påbegynde en reform af skattesystemer og ordninger for sociale ydelser for at skabe incitamenter og fjerne demotiveringen for de lavestlønnede i husstanden eller for de personer, der påtager sig omsorgsopgaven i forhold

til deres familiemedlemmer, hvilket i begge tilfælde hovedsageligt vil sige kvinder. Disse personer skal tilskyndes til at komme ind på arbejdsmarkedet (igen) og blive der, idet arbejde skal gøres økonomisk attraktivt, og den økonomiske uafhængighed skal sikres, også med hensyn til retten til at optjene pensionsrettigheder.

- Den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse behøver fuld støtte fra strukturfondene for så vidt angår ligestilling mellem kønnene, navnlig gennem effektiv integration af kønsaspektet i de nationale strategiske referencerammer og programdokumenter og gennem tilstrækkelig finansiering af særlige foranstaltninger til fremme af ligestilling mellem kønnene.

### **3.2. Effektiv forbedring af kombinationen arbejdsliv og privatliv**

*En god balance mellem arbejde og privatliv bidrager til at mindske de kønsrelaterede forskelle og forbedre arbejdsmiljøet, samtidig med at den udfordring, der udgøres af de demografiske ændringer, kan tages konstruktivt op. For at være effektiv bør indsatsen udformes og formidles som en politik for både mænd og kvinder i alle aldre, også de unge, som det understreges i den europæiske ungdomspagt<sup>17</sup>. En fornyet engageret tilgang er nødvendig, for at der kan skabes tilgængelige, prismæssigt overkommelige pasningsfaciliteter af høj kvalitet for børn og andre omsorgsafhængige personer.*

- Medlemsstaterne bør forstærke deres indsats for at opfylde Barcelona-målene<sup>18</sup> vedrørende børnepasningsfaciliteter og støtte tilvejebringelsen af plejefaciliteter for ældre og handicappede. Man bør især være opmærksom på, at heltidsarbejdende mænd og kvinder har brug for, at der er brugervenlige åbningstider og en vis fleksibilitet. Virksomheder eller skoler bør tilskyndes til at tage initiativ til at indføre pasningsordninger.
- Forening af arbejdsliv og privatliv bør omfatte fremme og formidling af nyskabende og tilpasningsvenlige arbejdsordninger, der gør det lettere at finde en balance mellem arbejde og privatliv under hensyntagen til de forskellige behov i forskellige aldersgrupper.
- Adgangen til offentlige tjenester, herunder administration, transport og arbejdsformidling, bør være forenelig med arbejdstiderne og må ikke forhindre mænd og kvinder med ansvar for børn og andre omsorgsafhængige personer i at komme ud på arbejdsmarkedet (igen) eller blive på arbejdsmarkedet.
- Der bør ydes en beslutsom indsats for at bekæmpe den stereotype opfattelse af kønnene og tilskynde mænd til også at tage et ansvar i hjemmet og familien. Det betyder, at der skal gives incitament, især af økonomisk art, til at fremme en bedre afbalancering af ansvarsområder og opgaver mellem mænd og kvinder, og for at give mænd bedre mulighed for at tage pleje- og forældreorlov.

### **3.3. Støtte til ligestilling mellem kønnene ved hjælp af effektive institutionelle mekanismer**

*God forvaltningsskik, der inddrager alle berørte parter, er af største vigtighed for at opnå ligestilling mellem kønnene. Det kræver et stærkt og klart engagement på højeste politiske*

---

<sup>17</sup> KOM(2005) 206 endelig af 30.5.2005.

<sup>18</sup> Tilbud om pasning af 33 % af børnene i aldersgruppen 0-3 år og 90 % af børnene i aldersgruppen fra 3 år til den skolepligtige alder senest i 2010.

*niveau og skal bakkes op ved hjælp af passende mekanismer, organisatorisk tilrettelæggelse, ressourcer og udveksling af erfaringer mellem medlemsstaterne.*

- Partnerskab og dialog er nøgelfaktorer i god forvaltningsskik. Det er vigtigt, at alle berørte parter er med i alle faser af beslutningstagningen, gennemførelsen og evalueringen, navnlig ministerier eller departementer for ligestilling mellem kønnene, organer for fremme af ligestilling mellem kønnene, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet.
- Medlemsstaterne bør styrke gennemførelsen af princippet om integration af kønsaspektet i al relevant politik og tage konkrete skridt til at udvikle og udbrede metoder og redskaber til støtte herfor, f.eks. ligestillingsmæssige vurderinger og kønsrelaterede konsekvensanalyser.
- Integrationen af økonomisk politik og retningslinjer for beskæftigelsen i den nye Lissabonstrategi bør tilskynde medlemsstaterne til at styrke integrationen af kønsaspektet i alle kapitler i de nationale reformprogrammer, særligt på områder, hvor der kun registreres få fremskridt, bl.a. økonomisk politik, erhvervs politik og budgetpolitik (budgettering ud fra et ligestillingsperspektiv).
- Medlemsstaterne bør sørge for, at det nationale maskineri fungerer gnidningsløst til fordel for ligestilling mellem kønnene, herunder også de ligestillingsorganer, der skal udpeges i henhold til direktiv 2002/73/EF<sup>19</sup>, og navnlig sikre, at de er uafhængige, har de nødvendige ressourcer og den nødvendige kapacitet til at fungere effektivt.
- Overvågningen af politikkerne skal understøttes ved indsamling, udarbejdelse og formidling af rettidige, pålidelige og sammenlignelige data, der er opdelt efter køn. Der bør lægges ekstra vægt på at undgå kønsbaserede skævheder i statistiske metodologier og klassifikationer.

### **3.4. Den eksterne dimension ved ligestilling mellem kønnene**

*EU er lige fra begyndelsen gået forrest med en politik for ligestilling mellem kønnene. EU har bidraget til fremme af ligestilling mellem kønnene langt uden for sine grænser. Europa bør påny bekræfte sin faste holdning i dette spørgsmål og sikre, at der tages hensyn til kønsperspektivet i forbindelserne udadtil.*

- Medlemsstaterne bør tage konkrete skridt til at fremskynde fuld og reel gennemførelse af Beijing-erklæringen og Beijing-handlingsplanen, der blev vedtaget på den fjerde internationale kvindekonference. De bør overvåge fremskridtene ved regelmæssigt at fremlægge rapporter og vurdere resultaterne, og de bør fastsætte tidsfrister for opfyldelse af bestemte mål.
- Udviklingslandene bør have støtte i form af passende teknisk og finansiel bistand i deres bestræbelser på at integrere kønsaspektet og styrke kvindernes indflydelse i deres politikker og programmer.

---

<sup>19</sup> Artikel 8a i direktiv 2002/73/EF.

- Medlemsstaterne bør tage hensyn til kønsperspektivet i partnerskaberne med lande uden for EU og i udviklingsstrategierne, herunder fattigdomsbekæmpelsesstrategierne, i overensstemmelse med den europæiske konsensus om udviklingspolitik.
- Tiltrædende lande, kandidatlande og potentielle kandidatlande bør fortsat bakkes op i deres bestræbelser på at omsætte, gennemføre og effektivt håndhæve gældende fællesskabsret om ligestilling mellem kønnene samt oprette de nødvendige institutioner til at håndhæve lovgivningen.

#### 4. KONKLUSIONER

På grundlag af denne beretning om ligestilling mellem mænd og kvinder og i erkendelse af det bidrag, som ligestilling mellem kønnene kan yde til den relancerede dagsorden for vækst og beskæftigelse, opfordres Det Europæiske Råd til at tilskynde medlemsstaterne til at registrere de fremskridt, der er gjort på dette område, og til påny at bekræfte deres engagement med hensyn til at integrere kønsaspektet på alle politikområder i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet og med hensyn til at imødegå ovennævnte udfordringer. I den forbindelse bør der lægges vægt på:

- at mindske forskellen i beskæftigelsesfrekvensen mellem mænd og kvinder, særlig blandt de ældre arbejdstagere, ved at anvende en samlet tilgang
- at analysere og bekæmpe de underliggende årsager til de kønsbaserede lønforskelle
- at udvikle en samlet tilgang til fremme af muligheden for at forene arbejdsliv og privatliv for både mænd og kvinder
- at gøre omfattende brug af strukturfondene for at støtte ligestillingen mellem kønnene og derved sikre både, at særlige foranstaltninger finansieres, og at ligestillingsperspektivet integreres i alle faser af udformningen, gennemførelsen og evalueringen af de nationale rammer for strategien og de operationelle programmer
- at fortsætte med at støtte arbejdsmarkedets parter i deres udformning, gennemførelse og overvågning af initiativer vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder, særlig arbejdsmarkedets parters rammer for ligestillingstiltag
- at gennemføre direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet<sup>20</sup> i fuldt omfang og navnlig at oprette ligestillingsorganer
- at vedtage forslaget til forordning om oprettelse af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder hurtigst muligt, så dette institut snarest kan blive etableret og indlede sit arbejde

---

<sup>20</sup> Direktiv 2002/73/EF.

- at sikre, at forslaget til direktiv<sup>21</sup> om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdet udgave) bliver vedtaget
- at videreudvikle forpligtelsen til at realisere Beijing-handlingsplanen i fuldt omfang og til effektivt at gennemføre og overvåge denne handlingsplan.

---

<sup>21</sup> KOM(2005) 380 endelig.

## 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%.

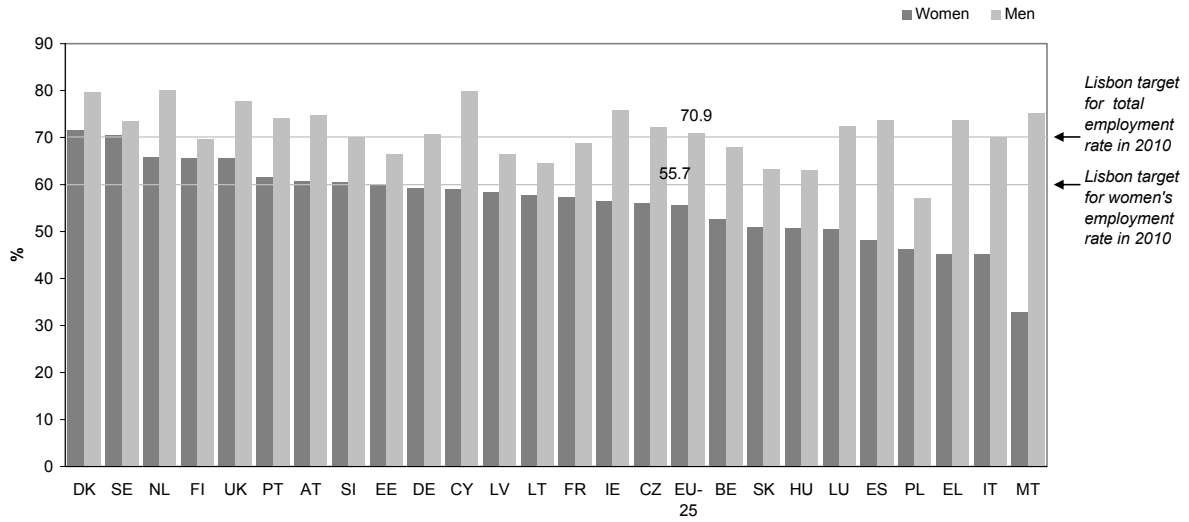
### **Education, training and research**

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**

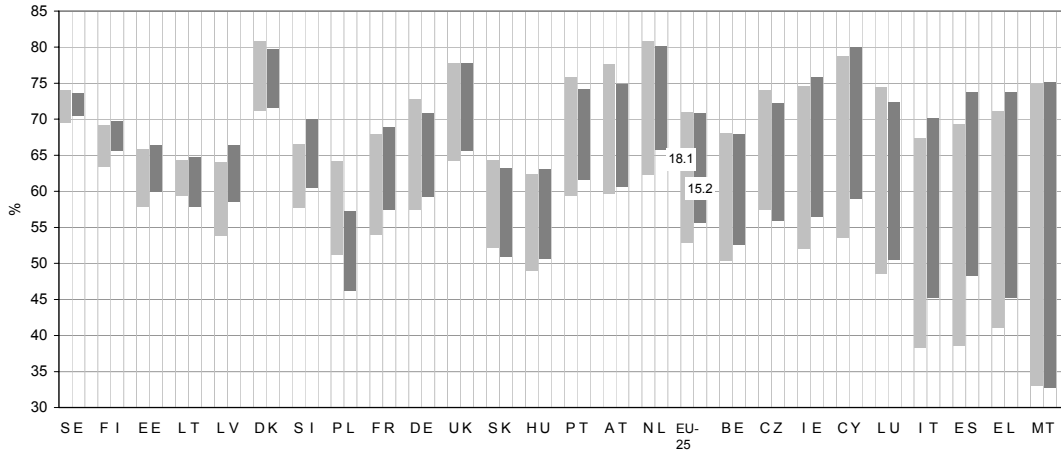


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

**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

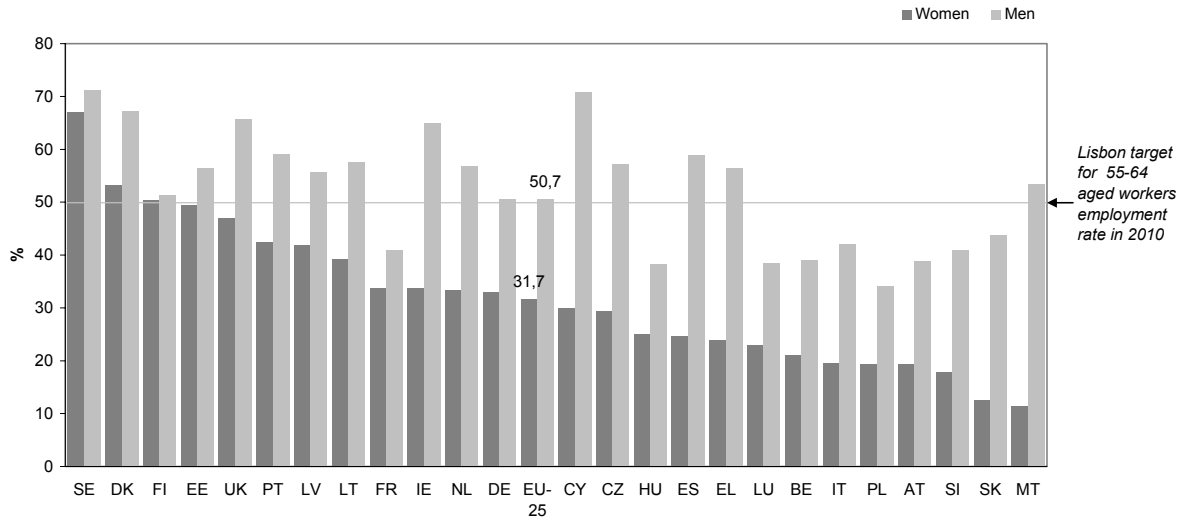


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

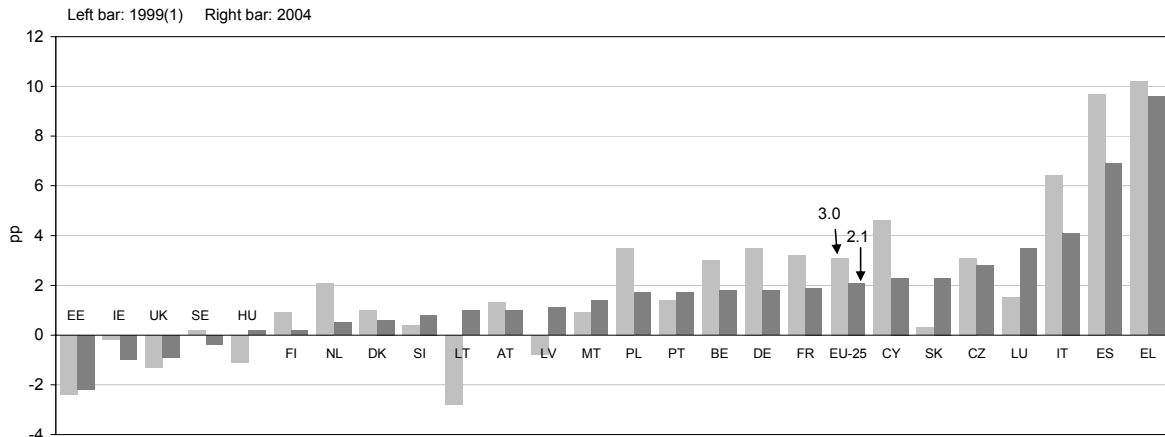
**Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004**



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)

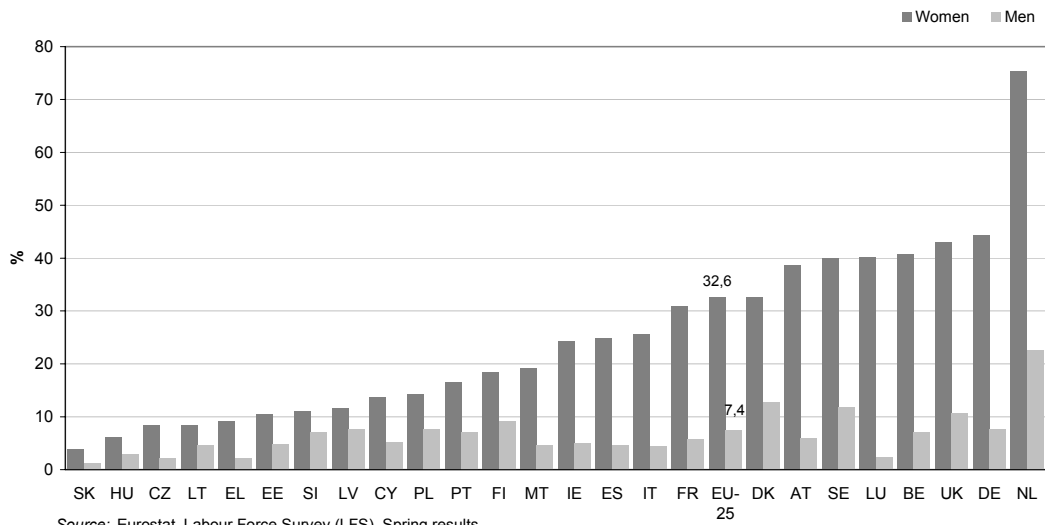


Source: Eurostat.

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.

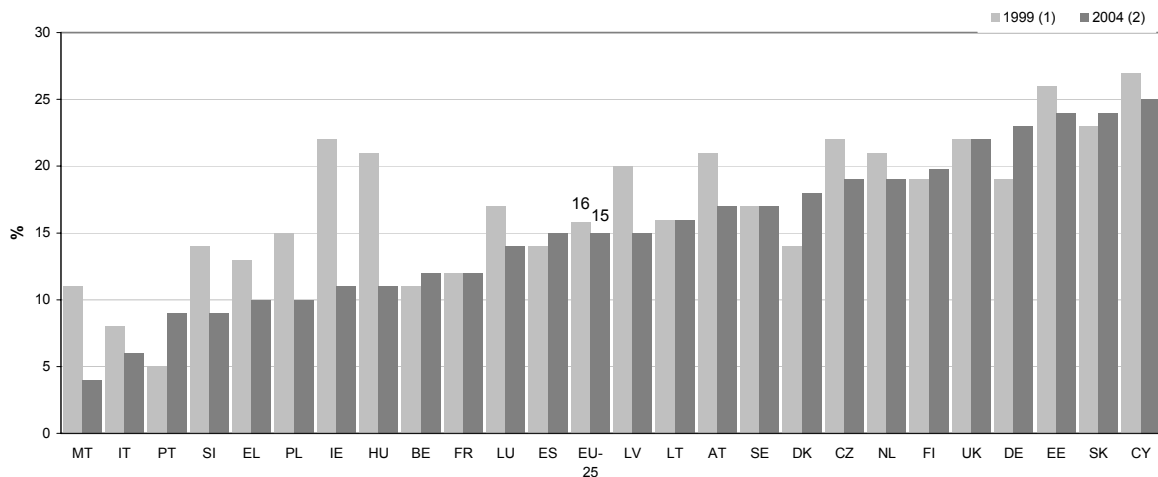
### Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



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.

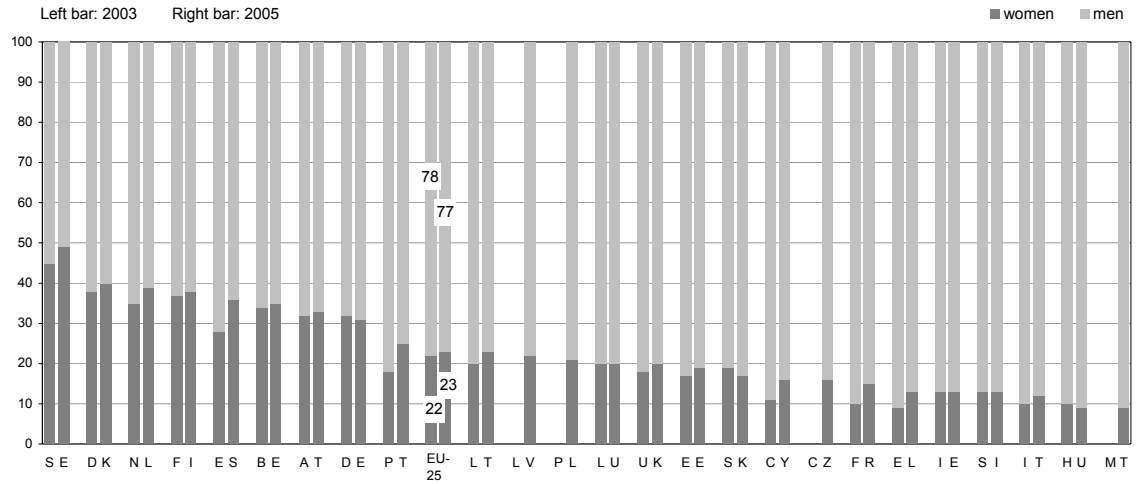
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

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.

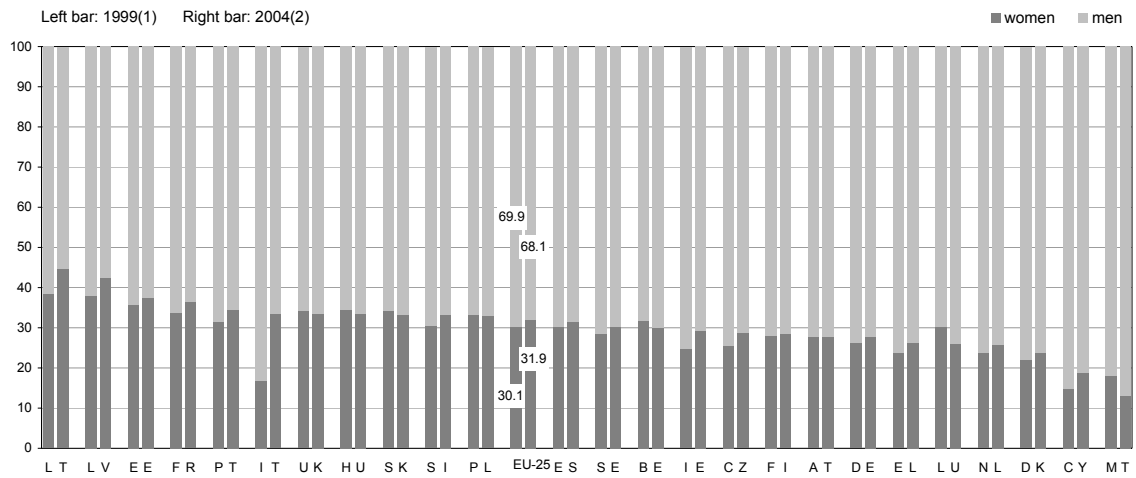
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

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



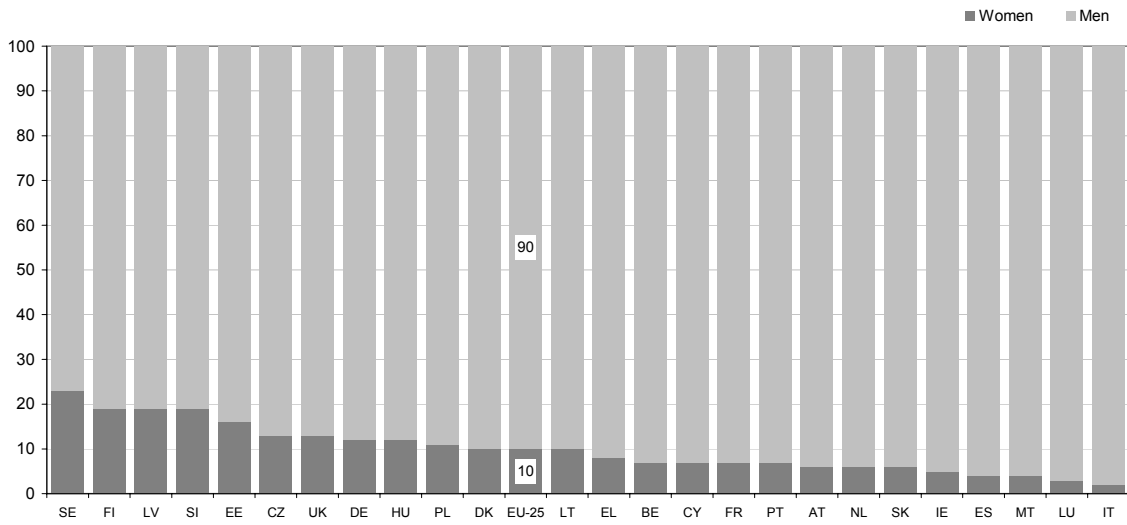
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.  
 Data for 2003 are not available 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**



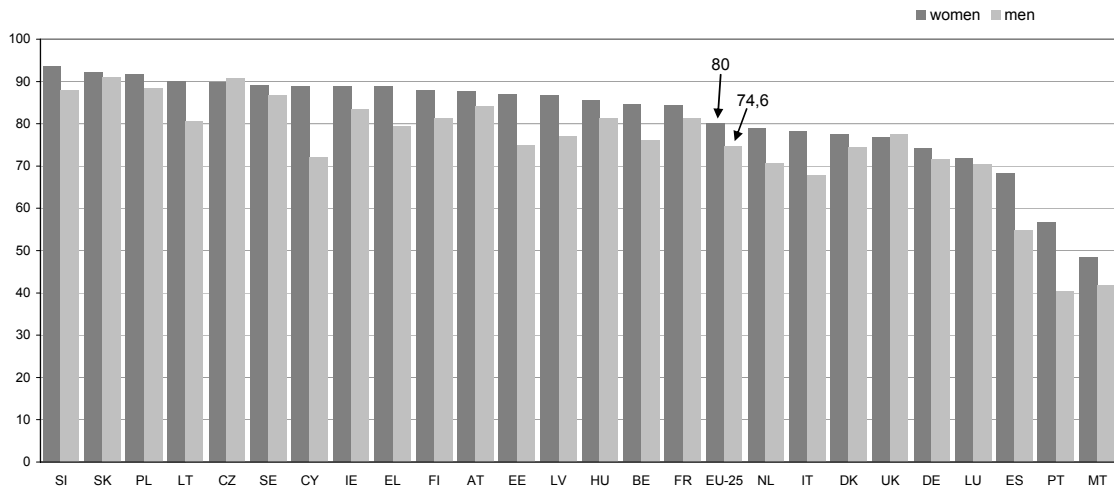
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003  
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

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



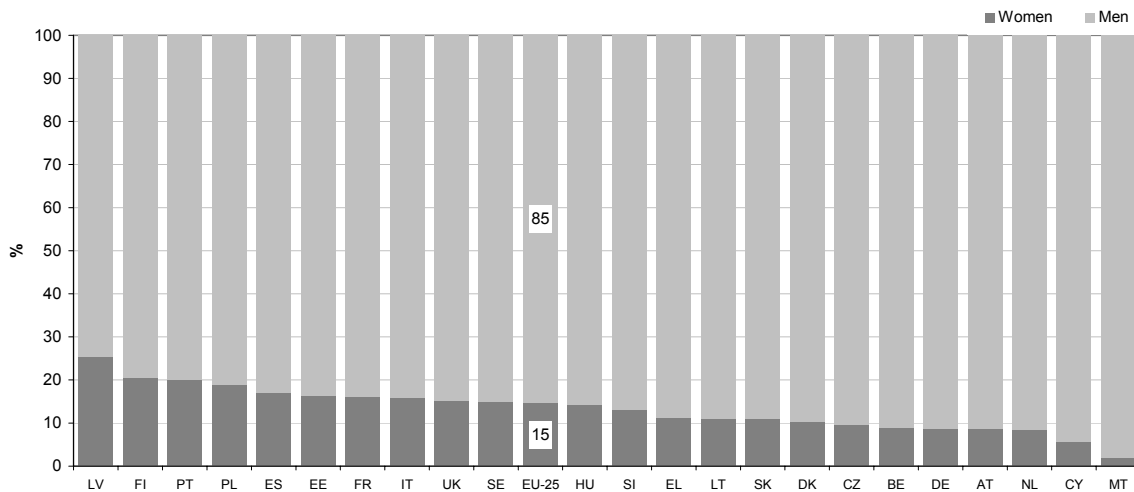
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**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 <sup>(1)</sup>



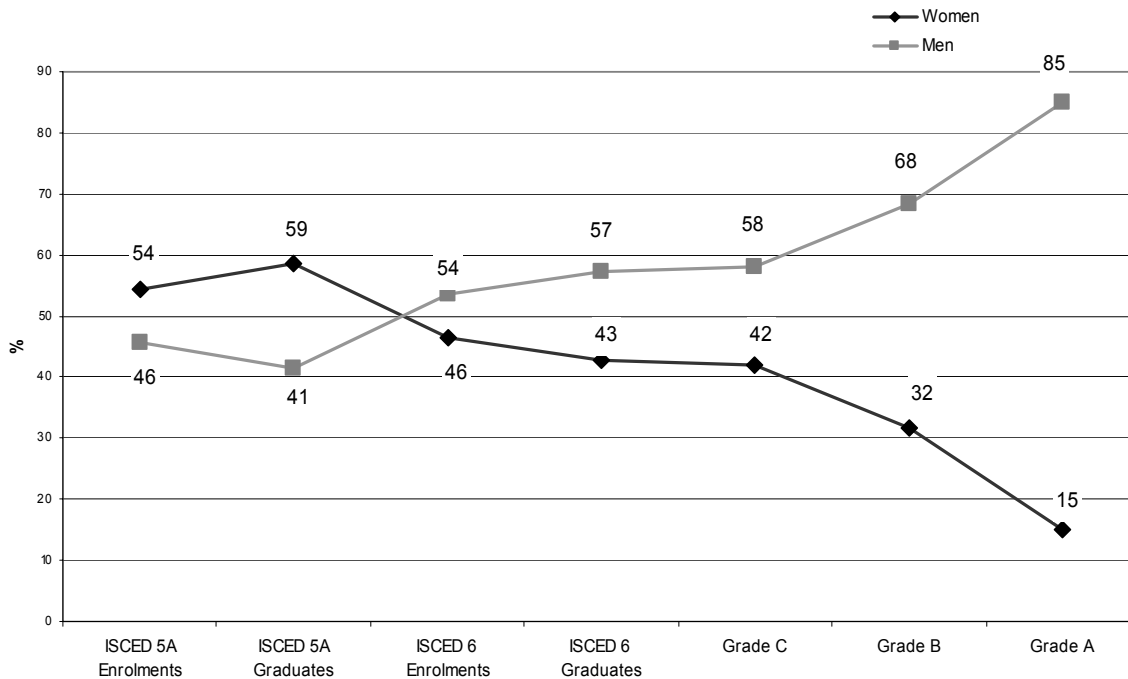
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

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 enrollments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

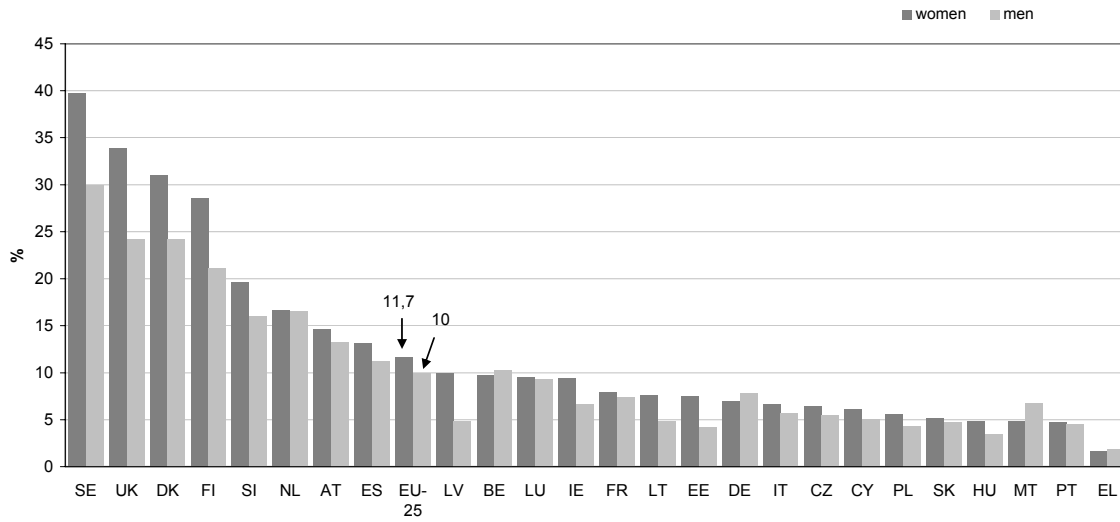
ISCED 6 enrollments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

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

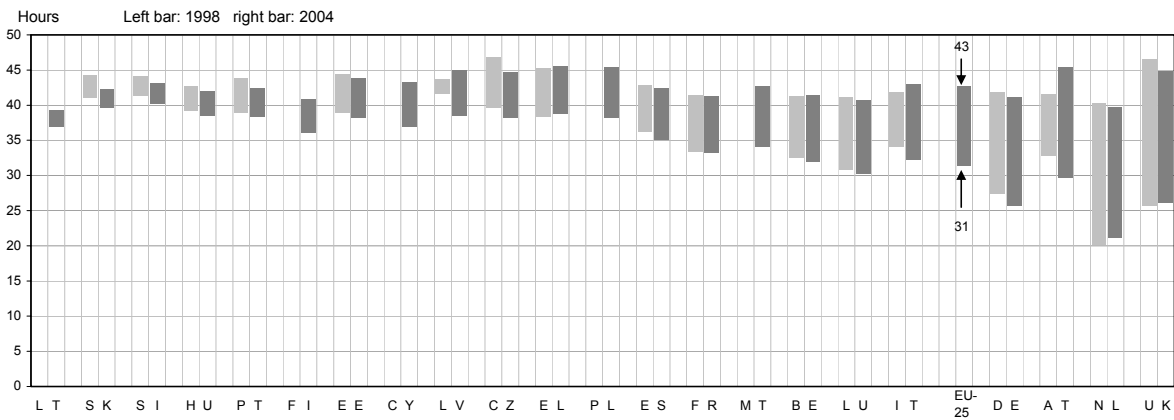
unavailable for IE and LU.

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



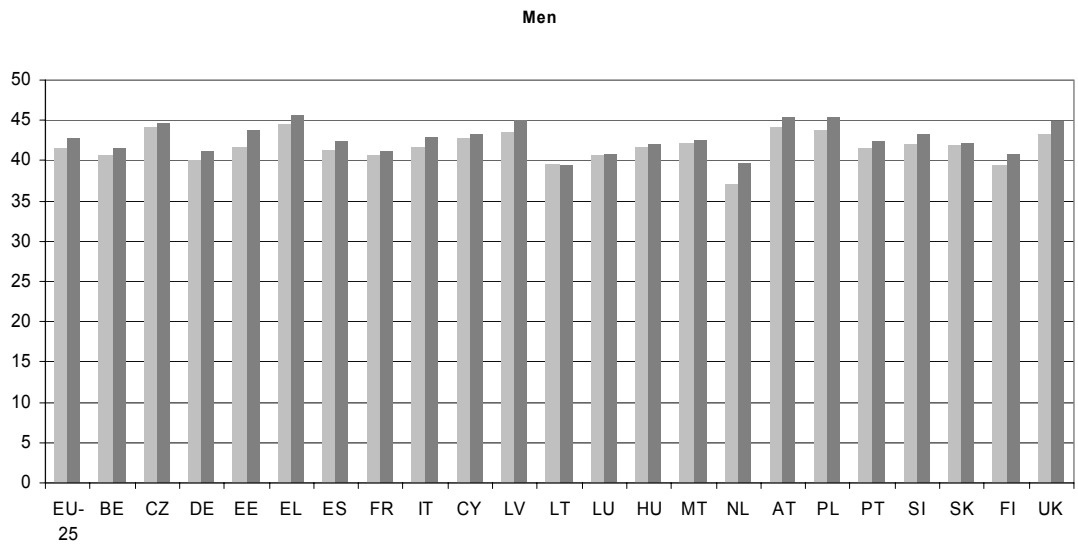
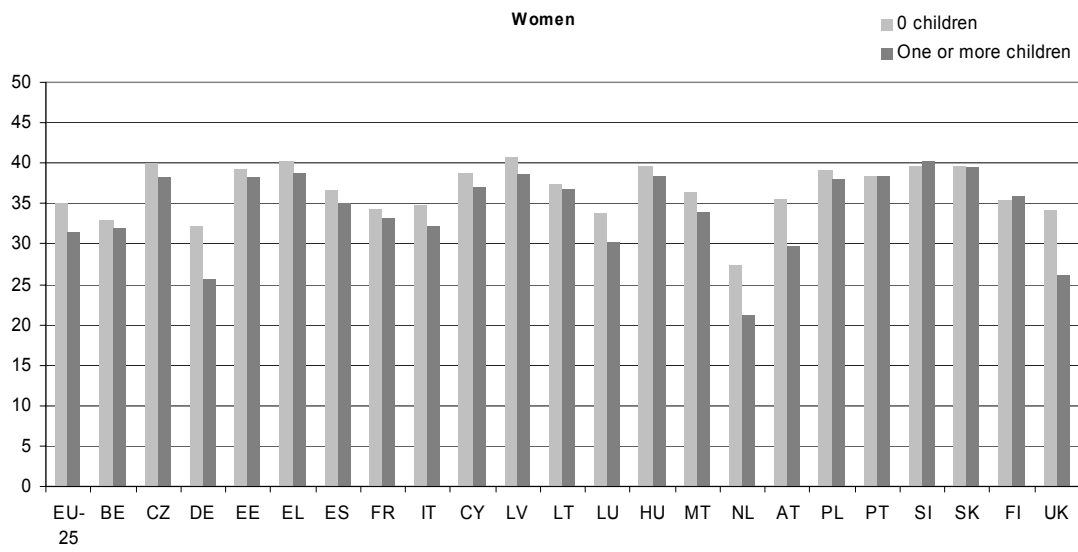
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

**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

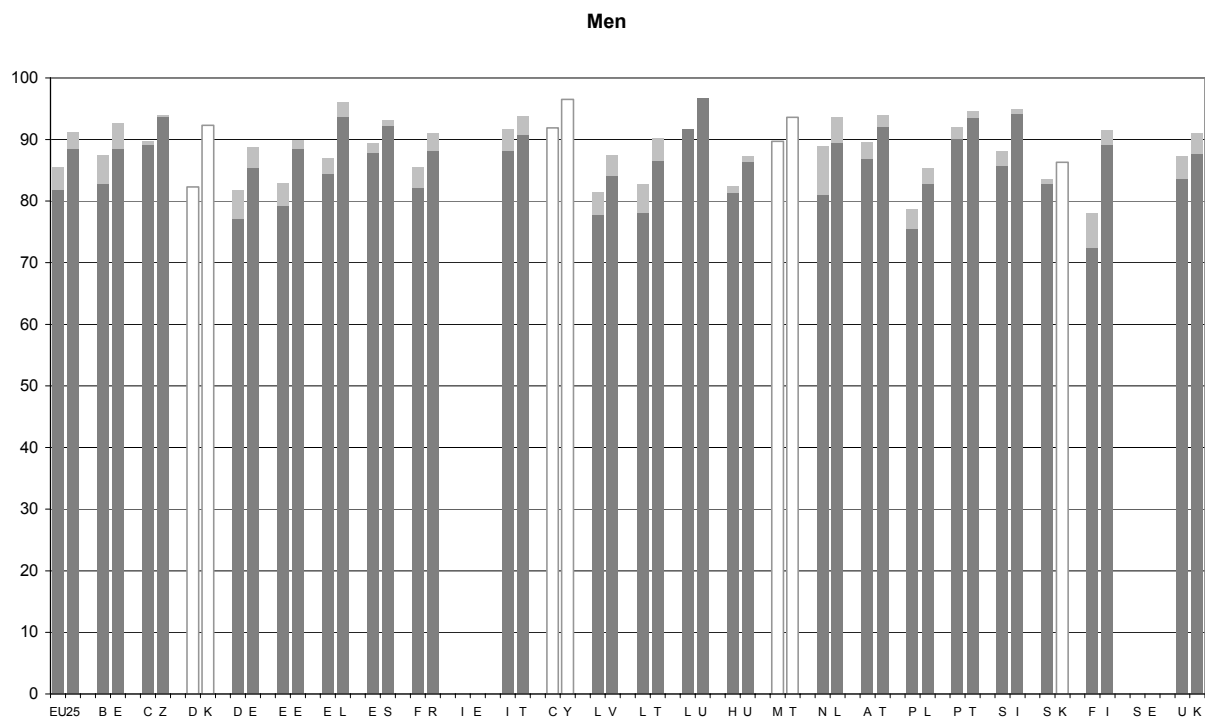
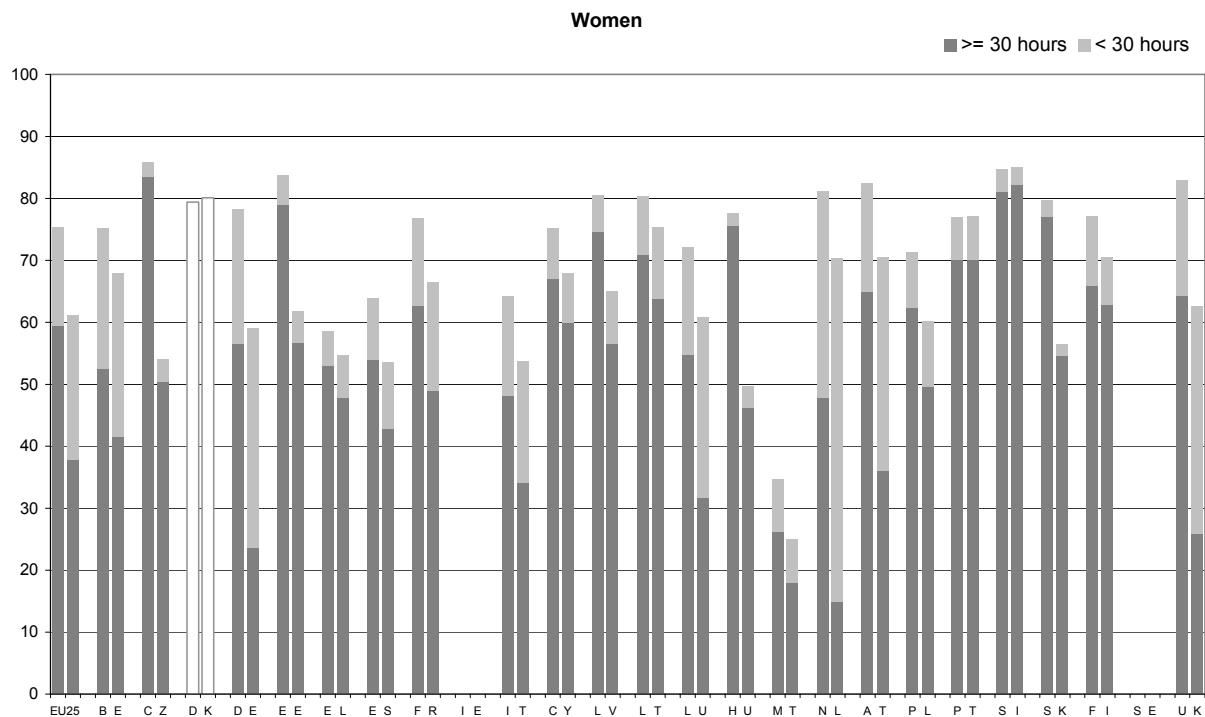


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

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**

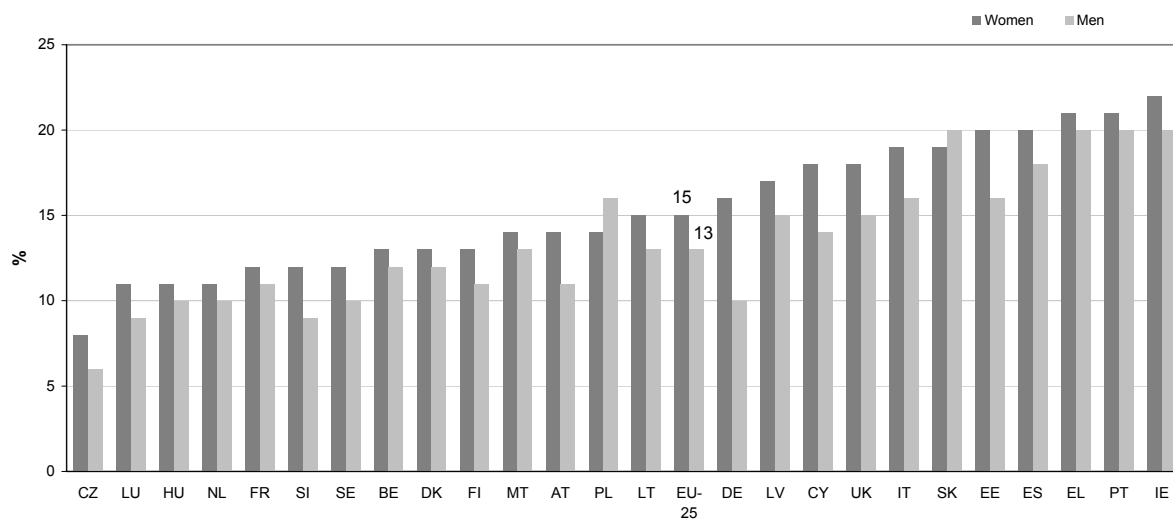
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



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.

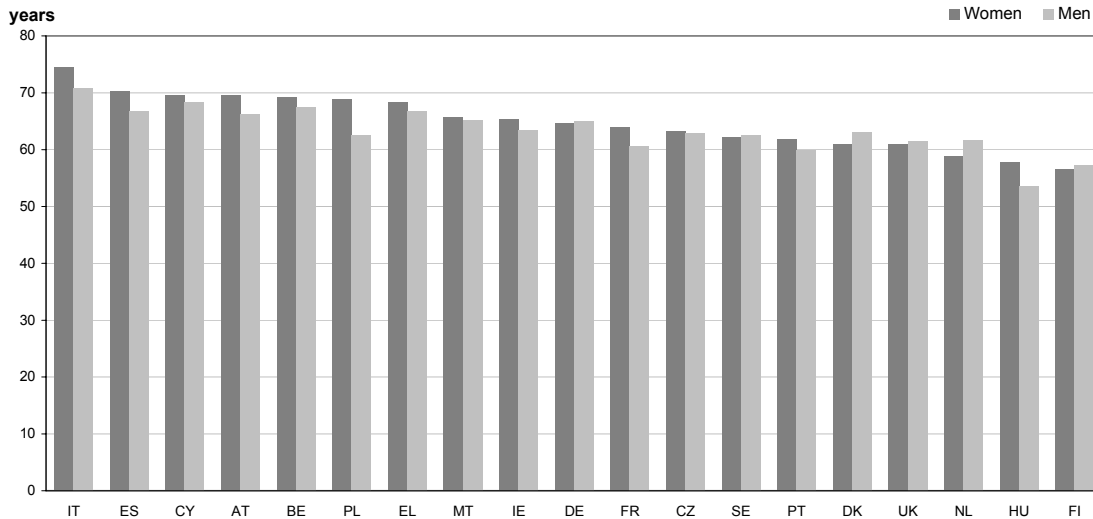
**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003<sup>2</sup>**



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**

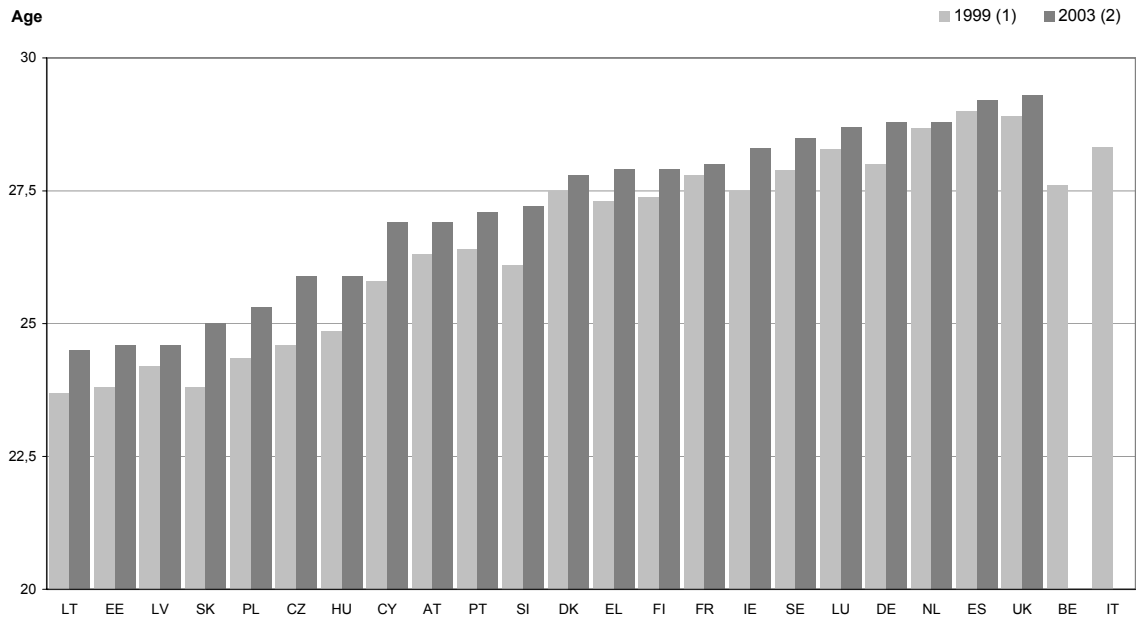


Source: Eurostat

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



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) DK and IT : 1996; BE: 1997. No data are available for MT.

(2) DK and FR : 2001; EE, EL, ES and UK : 2002. No data are available for BE, IT and MT.