



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 22.2.2006  
KOM(2006)71 lõplik

**KOMISJONI ARUANNE NÕUKOGULE, EUROOPA PARLAMENDILE, EUROOPA  
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE JA REGIOONIDE KOMITEELE**

**naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta - 2006**

## SISUKORD

1.	Sissejuhatus.....	3
2.	Peamised arengud.....	3
2.1.	Poliitilised ja õiguslikud arengud ning praegune olukord.....	3
2.2.	Sooline ebavõrdsus.....	5
3.	Sõlmküsimused ja poliitilised suundumused .....	6
3.1.	Soolise võrdõiguslikkuse poliitika täielik kasutamine Euroopa majanduskasvu ja tööhõive strateegia huvides .....	6
3.2.	Töö- ja eraelu tõhusa ühitamise soodustamine .....	7
3.3.	Soolise võrdõiguslikkuse toetamine tõhusate institutsionaalsete mehhanismidega.....	8
3.4.	Soolise võrdõiguslikkuse väline mõõde.....	9
4.	Järeldused.....	9
	ANNEX.....	11

## 1. SISSEJUHATUS

Käesolev aastaaruanne annab ülevaate peamistest arengutest naiste ja meeste võrdõiguslikkuse valdkonnas Euroopa Liidus 2005. aastal. Samuti on kirjeldatud sõlmküsimesi ja edaspidiseid poliitilisi suundumusi.

2005.–2010. aasta **sotsiaalmeetmete kavas**,<sup>1</sup> mis täiendab ja toetab majanduskasvule ja töökohtade loomisele suunatud **uuendatud Lissaboni strateegiat**,<sup>2</sup> kinnitas EL taas kord, et on täielikult pühendunud soolise võrdõiguslikkuse küsimusele. Soolise võrdõiguslikkuse olulisust tööturul esinevate probleemide lahendamisel on tunnustatud uutes koondsuunistes,<sup>3</sup> mis aitavad kaasa jõulisemale ja kestmamale majanduskasvule ning arvukamate ja paremate töökohtade loomisele. Suunistes on naiste tööhõivet käsitlevad erimeetmed kombineeritud sooliste aspektide kaasamisega kõikide rakendatavate abinõude puhul.

Soolise võrdõiguslikkuse poliitika aitab suurendada tööhõivet ja majanduskasvu. Viimase viie aasta jooksul Euroopa Liidus loodud uutest töökohtadest on naised täitnud kolm neljandikku. Sellest hoolimata näitab **tööhõives jätkuvalt esinev sooline ebavõrdsus**, et naiste töövõime paremaks kasutamiseks saab veel palju ära teha. Esmajoones põhjustab töö- ja eraelu tasakaalustamatus töötajate tööturult väljatõrjumise ning on üheks madala iibe põhjuseks. Tuleb suurendada jõupingutusi, et toetada tõhusaid ja uuenduslikke meetmeid, mis aitavad meestel ja naistel ühendada töö- ja eraeluga seotud kohustused igal eluetapil.

Riigipiirid ei tohi takistada naiste ja meeste võrdõiguslikkust. EL on toetanud **Pekingi tegevusprogrammi** ja kinnitanud taas oma kohustust täita tegevusprogrammi täies ulatuses, nõudes selle tulemuslikku rakendamist.<sup>4</sup> See on esmatähtis, et saavutada rahvusvaheliselt kokkulepitud eesmärgid, sealhulgas ÜRO aastatuhande deklaratsiooni eesmärgid. EL on toetanud nimetatud seisukohta ka 14.–16. septembril 2005. aastal toimunud ÜRO Peaassamblee kõrgetasemelisel plenaaristungil, kus käsitleti aastatuhande deklaratsiooni läbivaatamise küsimus.

## 2. PEAMISED ARENGUD

### 2.1. Poliitilised ja õiguslikud arengud ning praegune olukord

Komisjon on teatanud, et avaldab 2006. aasta esimeses kvartalis teatise naiste ja meeste võrdõiguslikkuse poliitika arengukohta Euroopa Liidus järgmisel viiel aastal. Nimetatud „**Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse tegevuskava**” määrab kindlaks Euroopa Liidu sise- ja välispoliitilised ülesanded ja tegevuse soolise võrdõiguslikkuse saavutamisel kooskõlas majanduskasvu ja töökohtade loomise eesmärkidega. Tegevuskava rõhutab Euroopa Liidu kohustusi ja konkreetset panust selles protsessis.

Viimastel aastakümnetel on seadusandlusel olnud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamisel võtmeroll. 2005. aastal on astunud edasisi samme pärast seda, kui võeti vastu

---

<sup>1</sup> KOM(2005) 33 lõplik, 9.2.2005.

<sup>2</sup> KOM(2005) 24 lõplik, 2.2.2005.

<sup>3</sup> Nõukogu 12. juuli 2005. aasta otsus 2005/600/EÜ liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta.

<sup>4</sup> Euroopa Liidu Nõukogu 27. mai 2005. aasta dokument 9242/05.

meeste ja naiste tööhõivealase **võrdse kohtlemise** direktiivi muudetud ettepanek,<sup>5</sup> millega lihtsustatakse ja ajakohastatakse olemasolevaid ühenduse õigusakte. Jõupingutused jätkuvad, et nimetatud direktiiv kiirelt vastu võtta 2006. aasta alguses nõukogu ja Euroopa Parlamendi ühise seisukoha alusel.

2002. aasta võrdse kohtlemise direktiivi<sup>6</sup> ülevõtmise tähtaeg lõppes 5. oktoobril 2005. aastal. Direktiivis ettenähtud **võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste** loomine aitab kahtlemata kaasa soolist võrdõiguslikkust käsitlevate õigusaktide paremale rakendamisele. Enamik liikmesriike on direktiivi riiklikku õigusesse üle võtnud. Kui direktiivi ei ole üle võetud või see ei ole üle võetud õigesti, algatatakse rikkumismenetlus.

8. märtsil 2005. aastal tegi komisjon ettepaneku luua **Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut**,<sup>7</sup> millest peaks kujunema oluline teabe levitaja, heade tavade vahetaja ja sooliste aspektide süvalaiendamise edendamise meetodika väljatöötaja. Ühtlasi muudab see soolise võrdõiguslikkuse valdkonna saavutused ja eesseisvad ülesanded nähtavamaks. Ettepanekut vaadatakse praegu nõukogus ja Euroopa Parlamendis läbi. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis 28. septembril 2005. aastal vastu ettepanekut toetava arvamuse.<sup>8</sup>

Euroopa **sotsiaaldialoogi** raames võtsid sotsiaalpartnerid 2005. aasta märtsis vastu soolise võrdõiguslikkuse meetmete raamistiku, milles keskendutakse neljale prioriteedile: tegeleda soorollidega, soodustada naiste kaasamist otsustustesse, toetada tasakaalustatud töö- ja eraelu ja kaotada soolised palgaerinevused. Äärmiselt oluline on valmiv aastaaruanne toimunud edasiminekuga. Mõne valdkonna sotsiaalpartneritelt on tulnud ka algatusi koguda, vahetada ja edendada häid tavu soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas.

Konkurentsivõime nõukogu 18. aprilli 2005. aasta järeldustes rõhutati, et üha enam tähelepanu pööratakse soolisele võrdõiguslikkusele **teaduses** ja naiste juurdepääsule juhtivatele ametikohtadele. Liikmesriike kutsuti üles märkimisväärselt suurendama naiste arvu teadusasutuste juhtivatel ametikohtadel, seades esimese sammuna eesmärgiks keskeltläbi 25% Euroopa Liidu riikide avalikus sektoris.

Komisjoni vastuvõetud ühises **kolmandate riikide kodanike integratsioonikavas**<sup>9</sup> pöörati tähelepanu vajadusele arvestada sisserändepoliitikas soolise aspektiga. Eriti rõhutati sisserännanud naiste potentsiaali täieliku ärakasutamise olulisust tööturul. Komisjon on tegelenud aktiivselt ka **inimkaubanduse** probleemiga, mille peamised ohvrid on jätkuvalt naised. Esitati ühtne lähenemisviis ja tegevuskava ettepanekud,<sup>10</sup> milles rõhutati soolise aspekti olulisust ennetusstrateegiates ja kõikide ekspluateerimisvormide, sealhulgas seksuaalse ekspluateerimise ning koduse töajona ekspluateerimise kaotamises.

2005. aastal tähistati **Pekingi tegevusprogrammi** 10. aastapäeva; tegevusprogramm on soolise võrdõiguslikkuse avalikku poliitikasse süvalaiendamise verstapost. Sel puhul tunnustasid kõikjal maailmas riikide valitsused seni saavutatut, rõhutades samas allesjäänud

---

<sup>5</sup> KOM(2005) 380 lõplik, 25.8.2005.

<sup>6</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega (EÜT L 269, 5.10.2002, lk 15).

<sup>7</sup> KOM(2005) 81 lõplik, 8.3.2005.

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

<sup>9</sup> KOM(2005) 389 lõplik, 1.9.2005.

<sup>10</sup> KOM(2005) 514 lõplik, 18.10.2005.

sõlmküsimumsi ja takistusi. Eriti murettekitav on naiste juurdepääs haridusele, varale, tööle, tervishoiu- ja sünnitusabi teenustele. Jätkuvalt on probleem naiste suremus sünnitamisel ning mõnel pool, eriti mõnes Aafrika piirkonnas, on naiste olukord halvenenud. Euroopa Liidu pühendumus on jõuliselt Pekingi tegevusprogrammi edukale taaskinnitamisele kaasa aidanud. Pärast komisjoni ettepanekut võtsid nõukogu, parlament ja komisjon 2005. aasta novembris vastu ühisavalduse „**Euroopa konsensus arengupoliitikas**,”<sup>11</sup> milles on soolist võrdõiguslikkust nimetatud ühena viiest arengupoliitika tähtsamast põhimõttest. Uus Euroopa Liidu Aafrika strateegia<sup>12</sup> näeb samuti ette, et soolist võrdõiguslikkust tuleb täiel määral arvesse võtta kõikides partnerlustes ja riiklikes arengustrateegiates. Komisjon kavatseb 2006. aasta esimesel poolel vastu võtta teatise pealkirjaga „Euroopa arusaam soolisest võrdõiguslikkusest arengukoostöös.”

## 2.2. Sooline ebavõrdsus

Positiivne suundumus naiste tööhõives on vähendanud soolist ebavõrdsust seoses tööhõive ja tööpuudusega. Paraku esineb töö tasustamises endiselt suuri erinevusi, mis ei näita olulisi vähenemise märke.

Lissaboni eesmärgi saavutamisele, mis näeb ette tööhõive kasvu 70%-ni 2010. aastaks, on palju kaasa aidanud katkematu naiste tööturule tulek viimasel kümnel aastal, kuna meeste tööhõive on samal perioodil olnud suhteliselt stabiilne. 25-liikmega Euroopa Liidus kasvas **naiste tööhõive** 2004. aastal võrreldes 2003. aastaga 0,7% enam, 55,7%-ni, tuues käeulatusse 2005. aasta vahe-eesmärgi 57%. Selle tulemusel vähenes ebavõrdsus tööhõives 18,1 protsendipunktilt 1999. aastal 15,2 punkti 2004. aastal. Naiste **tööpuuduse** vähenemine ühes samaaegse meeste tööpuuduse suurenemisega vähendas ebavõrdsust tööhõives 2,1 protsendipunktini, mis on ligi punkti võrra vähem kui 1999. aastal. Ka **vanemaealiste töötajate** hulgas kasvas naiste tööhõive meeste omast enam. Üle 55 aasta vanuste naiste tööhõive kasvas 2004. aastal terve protsendipunkti võrra 31,7%-ni ehk 5,4 punkti üle 1999. aasta taseme. See aitas vähendada ebavõrdsust vanemaealiste töötajate tööhõives, kuigi ka 2004. aastal jäi ebavõrdsuse tase erakordselt kõrgele (19,0 protsendipunkti - 2004).

Nimetatud positiivse vähenemise taustal tuleb tunnistada, et peamiselt hõlmas naiste tööhõive kasv tegevusalasid ja töökohti, kus juba töötavad valdavalt naised. See on tugevdanud **soolist vahetegemist** tööturul. Tõepoolest, Euroopa Liidus suurenes sooline vahetegemine jätkuvalt nii majandusharude kui töökohtade lõikes,<sup>13</sup> vastavalt 25,4% ja 18,1%-ni. Kümnest töötavast naisest töötab rohkem kui neli avaliku halduse, hariduse, tervishoiu või sotsiaalalal, samas igast kümnest mehest töötab nimetatud valdkonnas vähem kui kaks. Erasektori puhul on nii naiste kui meeste jaoks jätkuvalt oluline töökohtade loomise allikas äriteenuste valdkond, kus töötavate inimeste hulk suurenes 2000.–2004. aastal 5%.

---

<sup>11</sup> „Nõukogu ja nõukogus kokku tulnud liikmesriikide valitsuste esindajate, Euroopa Parlamendi ja komisjoni ühisavaldus Euroopa Liidu arengupoliitika küsimuses: „Euroopa konsensus”, Euroopa Liidu Nõukogu 22. novembri 2005. aasta dokument 14820/05.

<sup>12</sup> KOM(2005) 489 lõplik, 12.10.2005.

<sup>13</sup> Sooline vahetegemine tööturul majandusharude lõikes arvutatakse riigi keskmise tööhõive osatähtsusena meeste ja naiste hulgas iga majandusharu kohta; vahed liidetakse, et saada kogu erinevus sugude vahel, mis esitatakse osana kogu tööhõivest (NACE liigitus). Sooline vahetegemine tööturul töökohtade lõikes arvutatakse sarnaselt riigi keskmise tööhõive osatähtsusega meeste ja naiste hulgas töökohtade lõikes, liites vahed (ISCO liigitus).

Murettekitav on ka soolise ebavõrdsuse püsimine **osalise tööajaga töötamisel**: tööhõivelistest naistest töötab tervelt 32,6% **osalise tööajaga**, samas kui meeste puhul on see protsent kõigest 7,4. Kuigi osalise tööajaga töötamine võib peegeldada isiklike eelistusi ja aidata inimestel tööturule tulla (naasta) ja seal püsida, tõendab sugudevaheline suur erinevus naiste ja meeste erinevat ajakasutust ning asjaolu, et pere eest hoolitsemine on valdavalt naiste ülesanne ning neil on keerulisem ühendada töö- ja eraelu. Naiste tööhõive ja tööaeg on tihedalt seotud laste arvu ja vanusega; meeste puhul tuleb seda harvem ette. Lapse olemasolu vähendab 20–49-aastaste naiste tööhõivet 14,3 protsendipunkti võrra, samal ajal suurendades meeste tööhõivet 5,6 punkti võrra. Ühtlasi kasvab osalise tööajaga töötamine naiste hulgas laste arvu suurenedes, samas kui meeste puhul see nii ei ole. Kolmandik ühe lapsega naistest ja pool kolme ja enama lapsega naistest töötab osalise tööajaga, samas mõjutab laste arv osalise tööajaga töötavate meeste osakaalu vähe.

Töö- ja eraelu vahelise tasakaalu hoidmisest tulenevad pinged ühes stereotüüpide ja soolisest seisukohast ühekülgsede tasustamis- ning hindamissüsteemidega mõjutavad jätkuvalt naiste **karjääri** ja tööturu vertikaalset eraldamist. Ettevõttejuhtidest on vaid 32% naised.<sup>14</sup> ELi suuremate ettevõtete juhatuse liikmetest on ainult 10% ja tegevjuhtidest kõigest 3% naised.<sup>15</sup> Hariduse ja teaduse vallas on ülikooli lõpetanud naised rohkem kui mehed (59%), kuid naiste osakaal väheneb järjekindlalt karjäärireedelil ülespoole liikudes – 43% doktorikraadi omandanutest ja 15 % professoritest on naised.<sup>16</sup>

**Naiste ja meeste palkade erinevus** on lubamatult suur ning ei ole märke selle vähenemisest. Naised teenivad iga töötunni eest keskmiselt 15% vähem kui mehed. Seda põhjustab nii võrdset tasu kehtestavate õigusnormide eiramine kui ka mitmed struktuurilised ebavõrdsused, nagu tööturu eraldamine, erinev töökorraldus, hariduse ja koolituse kättesaadavus, ühekülgsed hindamis- ja tasustamissüsteemid ning stereotüübid.

Naiste **sotsiaalse tõrjutuse** oht on meeste omast igal eluetapil mõnevõrra suurem, peegeldades naiste keskmiselt madalamat osalust tööturul. Vaesus ohustab eelkõige vanemaid naisi ja ülalpeetavate lastega üksikvanemaid, kellest enamik on naised.

### 3. SÕLMKÜSIMUSED JA POLIITILISED SUUNDUMUSED

Kuigi Euroopa majanduskasvu ja tööhõive strateegias on sooline võrdõiguslikkus tunnistatud edasiminekü seisukohalt esmatähtsaks, näitasid liikmesriikide sel aastal esitatud riiklikud reformiprogrammid, et soolise võrdõiguslikkuse küsimuste valgustamine on vähenenud ja kaotamas hoogu. Euroopal tuleks taaskinnitada pühendumist ühenduse lähenemisviisile, milles on ühendatud soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ja konkreetsed positiivsed meetmed, mida toetavad tõhusad institutsionaalsed mehhanismid.

#### 3.1. Soolise võrdõiguslikkuse poliitika täielik kasutamine Euroopa majanduskasvu ja tööhõive strateegia huvides

*Soolise võrdõiguslikkuse poliitika on majanduskasvu ja tööhõive seisukohalt ülioluline. Naiste ja meeste vahelise struktuurilise ebavõrdsuse kaotamine vabastab naiste potentsiaali*

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

<sup>15</sup> Juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste ja meeste andmebaas, Euroopa Komisjon.

<sup>16</sup> „Women and Science: Excellence and Innovation“, SEC(2005) 370, 11.3.2005.

*töehõives ja samas aitab kaasa sotsiaalse ühtekuuluvuse ning sotsiaalse kaitse süsteemide elujõulisuse suurendamisele. Soost sõltuva ebavõrdsuse püsivus viitab häiretele tööturul, kus isiklike püüdlusi ja kvalifikatsiooni ei toetata ega väärtustata täielikult ning need isegi takistavad tööturul osalemist.*

- Liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid peavad võtma meetmeid naiste ja meeste tööhõive erinevuste vähendamiseks, eriti vanemaaliste töötajate hulgas.
- Esmatähtis on naiste ja meeste palgaerinevuste vähendamine ja nende põhjustega võitlemine. Meetmed peavad hõlmama kõiki olemasolevaid vahendeid, sealhulgas olemasolevate õigusaktide tõhusat rakendamist, kaasates aktiivselt sotsiaalpartnereid. Tegeleda tuleb majandusharude ja kutsealase vahetegemise, hariduse ja koolituse kõigile kättesaadavuse, selge hindamis- ja tasustamissüsteemi, teadlikkuse suurendamise ja stereotüüpidega võitlemisega sidusrühmade hulgas ning kutsealade liigituse läbivaatamisega.
- Töökohtade kvaliteet ja hea töökeskkond on inimeste tööturule kaasamise ja seal hoidmise tähtsaimad tegurid. Liikmesriigid ja sotsiaalpartnerid peavad selle toetuseks astuma konkreetseid samme, eeskätt edendades töötajate kvalifikatsiooni täielikult väärtustavat töökorraldust, tagades samas töökoha kindluse ning sotsiaalsed õigused ja soodustused.
- Liikmesriigid peavad vajadusel jätkama maksu- ja toetusüsteemide reforme, et suurendada motiveeritust ja vähendada motiveerimatust madalama sissetulekuga või pere eest hoolitsevate leibkonnaliikmete hulgas, kes peamiselt on naised, ja sillutada nende teed tööturule tulekul (naasmisel) ja seal püsimisel, muutes töötamise rahaliselt tasuvaks ja tagades neile majandusliku sõltumatuse, seda ka seoses pensioniõigustega.
- Euroopa majanduskasvu ja töehõive strateegiast tuleneb vajadus struktuurifondide täieliku toetuse järele soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas, eriti soolise aspekti tõhusama riiklikesse strateegilistesse raamistikesse ja programmdokumentidesse lõimimise ja soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks võetud meetmete piisava rahastamise kaudu.

### **3.2. Töö- ja eraelu tõhusa ühitamise soodustamine**

*Töö- ja eraelu tasakaalus hoidmine aitab vähendada erinevusi naiste ja meeste töehõives ning parandada töökeskkonna kvaliteeti, samas aidates kaasa demograafiliste muutustega seotud probleemide lahendamisele. Tõhusaks töö- ja eraelu ühitamiseks tuleb seda kavandada ja propageerida kui igas vanuses naistele ja meestele ning samuti noortele suunatud poliitikat, nagu on rõhutatud ka Euroopa noortepaktis.<sup>17</sup> Tuleb luua järjest enam kättesaadavaid, taskukohaseid ja kvaliteetseid laste ning teiste ülalpeetavate hoidmise ja hooldamise võimalusi.*

- Liikmesriigid peavad suurendama jõupingutusi lastehoiu võimaluste loomisega seotud Barcelona eesmärkide<sup>18</sup> saavutamisel ja toetama vanurite ning puuetega inimeste hoolekannet. Eelkõige tuleb jälgida, et täiskohaga töötavate naiste ja meeste tööajaga

---

<sup>17</sup> KOM(2005) 206 lõplik, 30.5.2005.

<sup>18</sup> Lastehoiu võimaluste loomine 33% kuni 3-aastastele lastele ja 90% 3-aastastele kuni kohustusliku koolieani jõudnud lastele aastaks 2010.

seoses on vaja sobivaid lahtiolekuaegu ning paindlikkust. Tuleb julgustada ettevõtete ja haridusasutuste algatusi hooldusteenuste loomisel.

- Töö- ja eraelu ühitamisel peab soodustama ja propageerima uuenduslikku ja kohandatavat töökorraldust, mis aitab töö- ja eraelu tasakaalus hoida ja võtab arvesse erinevaid vajadusi erinevatel eluetappidel.
- Avalike teenuste, sealhulgas ametiasutuste, transpordi- ja tööhõiveteenuste kättesaadavus peab olema vastavuses tööajaga ning ei tohi takistada laste ja teiste hooldust vajavate isikute eest hoolitsevate naiste ja meeste tööturule tulekut (naasmist) ja seal püsimist.
- Seksistlike stereotüüpidega võitlemiseks tuleb võtta otsustavaid meetmeid ja julgustada mehi võtma endale vastutust kodu- ja pereelu eest. Sii kuulub eeskätt rahalise motiveerituse loomine, et viia naiste ja meeste kohustused paremasse tasakaalu ja suurendada meeste rolli seoses pere eest hoolitsemise ja lapsehoolduspuhkusega.

### **3.3. Soolise võrdõiguslikkuse toetamine tõhusate institutsionaalsete mehhanismidega**

*Soolise võrdõiguslikkuse saavutamisel on otsustava tähtsusega kõiki asjaomaseid pooli hõlmav tugev haldussüsteem. See nõuab jõulist ja selget pühendumist kõrgeimal poliitilisel tasandil ja seda peavad toetama sobivad mehhanismid ja vahendid, organisatsiooniline korraldus ning liikmesriikide kogemuste vahetamine.*

- Valitsemistava kesksed elemendid on partnerlus ja dialoog. Igasse poliitika väljatöötamise, rakendamise ja hindamise etappi tuleb kaasata kõik asjaomased pooled, eriti soolise võrdõiguslikkusega tegelevad ministeeriumid, soolise võrdõiguslikkusega tegelevad asutused, sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond.
- Liikmesriigid peavad tugevdama soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise põhimõtte rakendamist kõikides asjaomastes poliitikavaldkondades ja astuma konkreetseid samme selle toetamiseks vajalike meetodite ja vahendite, näiteks võrdse kohtlemise audit ja soolise mõju hindamine, väljatöötamiseks ja edendamiseks.
- Majanduspoliitika ja tööhõive suuniste lisamine uude Lissaboni strateegiasse peab julgustama liikmesriike tugevdama soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist kõikides riiklike reformiprogrammide peatükkides, eriti valdkondades, kus edasimineku on olnud aeglane, näiteks majandus-, ettevõtlus- ja eelarvepoliitikas (soolisest võrdõiguslikkusest lähtuva eelarve koostamine).
- Liikmesriigid peavad toetama soolist võrdõiguslikkust soodustavate riiklike süsteemide, sealhulgas direktiivis 2002/73/EÜ<sup>19</sup> ettenähtud soolise võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste toimimist, tagades nende sõltumatuse ja tõhusaks toimimiseks vajalike vahendite ning suutlikkuse olemasolu.
- Poliitilist kontrolli peab täiendama ajakohaste, usaldusväärsete ja võrreldavate andmete kogumine soolises lõikes, neist kokkuvõtete tegemine ja nende levitamine. Rohkem tähelepanu tuleb pöörata statistilistes meetodites ja klassifikatsioonides soolisest ühekülgisusest hoidumisele.

---

<sup>19</sup> Direktiivi 2002/73/EÜ artikkel 8a.



### 3.4. Soolise võrdõiguslikkuse väline mõõde

*EL on seisnud soolise võrdõiguslikkuse poliitika esirinnas selle algusest peale. Ta on aidanud edendada soolist võrdõiguslikkust ka väljaspool liidu piire. Euroopa peab kinnitama nimetatud lähenemisviisile pühendumist ja tagama, et soolisi aspekte võetaks arvesse ELi välispoliitikas.*

- Liikmesriigid peavad astuma konkreetseid samme, et kiirendada neljandal naiste maailmakonverentsil vastuvõetud Pekingi deklaratsiooni ja tegevusprogrammi täielikku ja tõhusat rakendamist. Nad peavad arenguid jälgima, esitades korrapäraselt aruandeid ja hindamistulemusi ja määraes eesmärkide saavutamise kindlad tähtajad.
- Arengumaadele tuleb anda asjakohast tehnilist ja rahalist abi nende jõupingutusteks lõimida soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ja naiste kaasamine poliitilistesse strateegiatesse ja programmidesse.
- Liikmesriigid peavad soolisi aspekte arvesse võtma partnerlussuhetes ELi mittekuuluvate riikidega ja arengustrateegiates, sealhulgas vaesuse vähendamise strateegiates kooskõlas arengupoliitikat käsitleva „Euroopa konsensussega”.
- Tuleb jätkata liituvate riikide, kandidaatriikide ja võimalike kandidaatriikide jõupingutuste toetamist soolist võrdõiguslikkust käsitleva ühenduse õigustiku ülevõtmisel, rakendamisel ja tõhusaks täitmiseks, samuti selle täitmiseks vajalike asutuste loomisel.

## 4. JÄRELDUSED

Käesoleva naiste ja meeste võrdõiguslikkust käsitleva aruande alusel ja tunnustades soolise võrdõiguslikkuse osa majanduskasvu ja tööhõive uuendatud tegevuskavas, kutsutakse Euroopa Nõukogu üles tungivalt soovutama liikmesriikidel teha kokkuvõtteid kõnealuse valdkonna arengust ja kinnitama võetud kohustust jätkuvalt laiendada soolist mõõdet kõikidesse poliitikavaldkondadesse koostöös sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonnaga ning lahendama eespool kirjeldatud sõlmküsimusi. Seda tehes tuleb erilist tähelepanu pöörata:

- naiste ja meeste tööhõive terviklikku lähenemisviisi nõudvate erinevuste vähendamisele, eriti vanemaalaste töötajate seas;
- naiste ja meeste palgaerinevuste põhjuste analüüsimisele ja nende vastu võitlemisele;
- tervikliku lähenemisviisi väljatöötamisele, et edendada nii meeste kui naiste hulgas töö- ja eraelu ühitamist;
- struktuurifondide täielikule kasutamisele soolise võrdõiguslikkuse toetamisel, tagades nii erimeetmete rahastamise kui ka soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte arvestamise riiklike strateegiliste raamistike ja tegevusprogrammide kavandamise, rakendamise ja hindamise kõikides etappides;
- jätkuvale sotsiaalpartnerite toetamisele naiste ja meeste võrdõiguslikkust käsitlevate algatuste, eeskätt soolise võrdõiguslikkuse tegevusraamistiku kavandamisel, rakendamisel ja jälgimisel;

- meeste ja naiste tööturul võrdset kohtlemist käsitleva direktiivi<sup>20</sup> täielikule rakendamisele ja eriti soolise võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste loomisele;
- määruse, millega luuakse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut, ettepaneku tõrgeteta vastuvõtmisele, et tagada nimetatud asutuse õigeaegne loomine ja toimimine;
- direktiivi ettepaneku<sup>21</sup> meeste ja naiste võrdse kohtlemise rakendamise põhimõtte kohta töö saamise ja kutsealale pääsemise küsimustes (ümbersõnastatud versioon) vastuvõtmise tagamisele;
- Pekingi tegevusprogrammi täieliku täitmise kohustusele, tegevusprogrammi tõhusale rakendamisele ning täitmise kontrollile.

---

<sup>20</sup> Direktiiv 2002/73/EÜ.  
<sup>21</sup> KOM(2005) 380 lõplik.

## 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%.

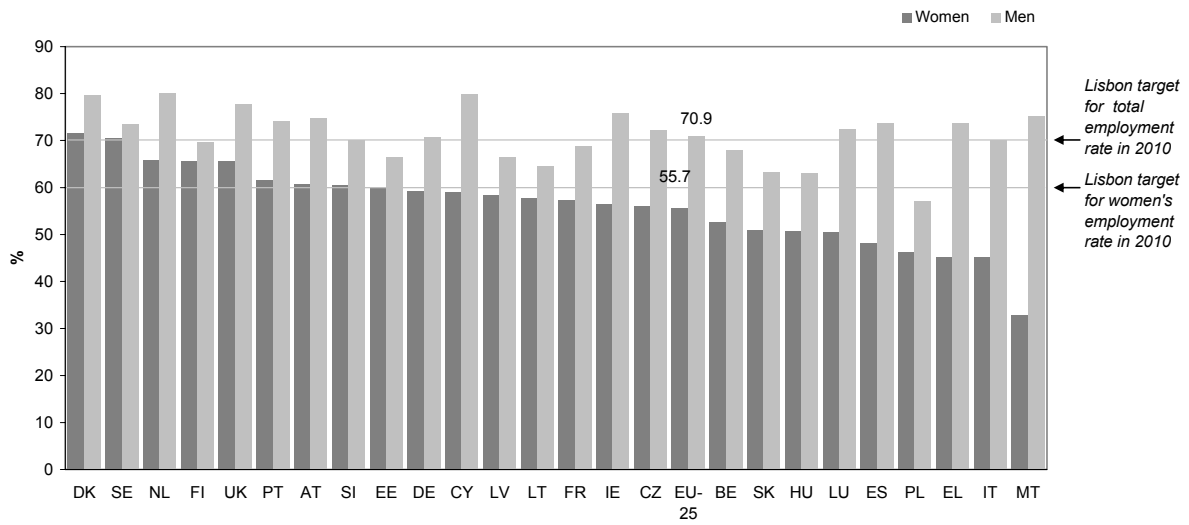
### **Education, training and research**

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

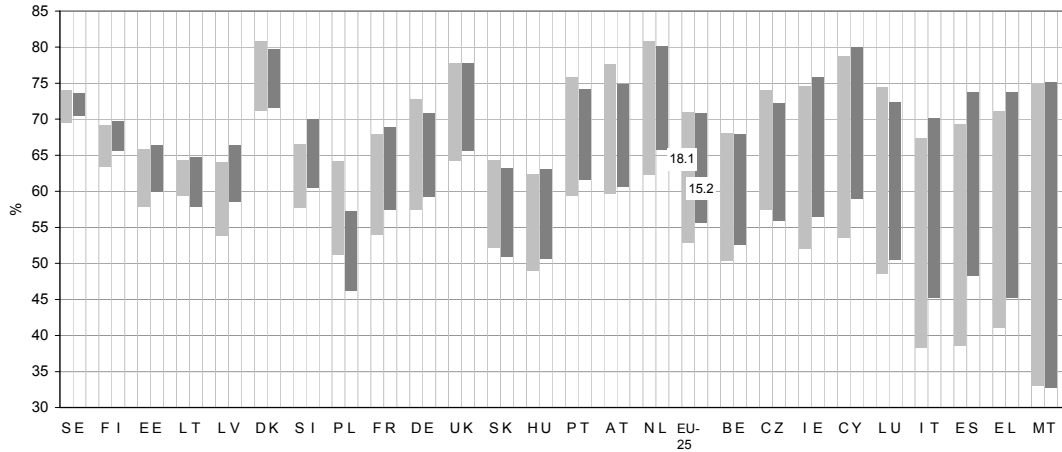


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

### 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

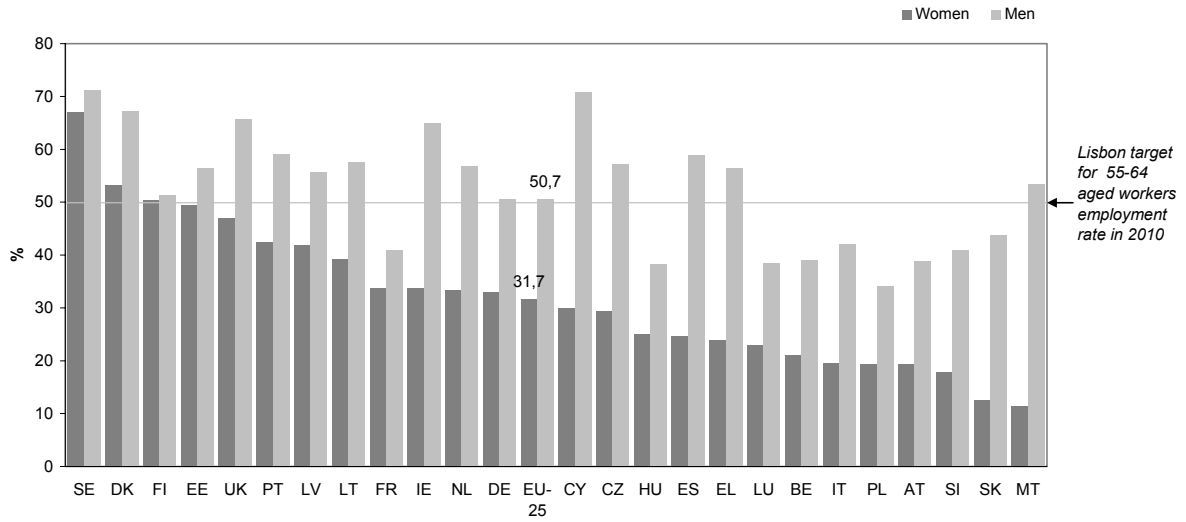


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

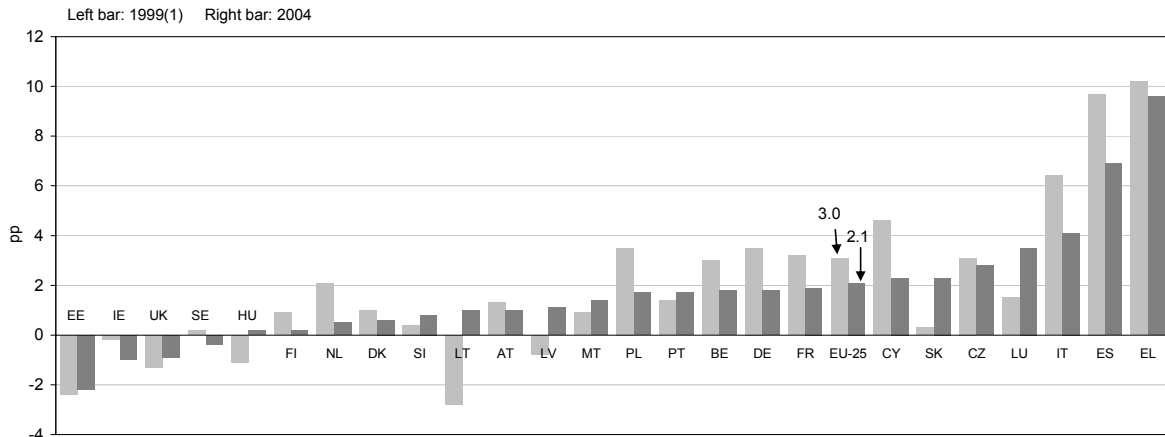
**Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004**



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)

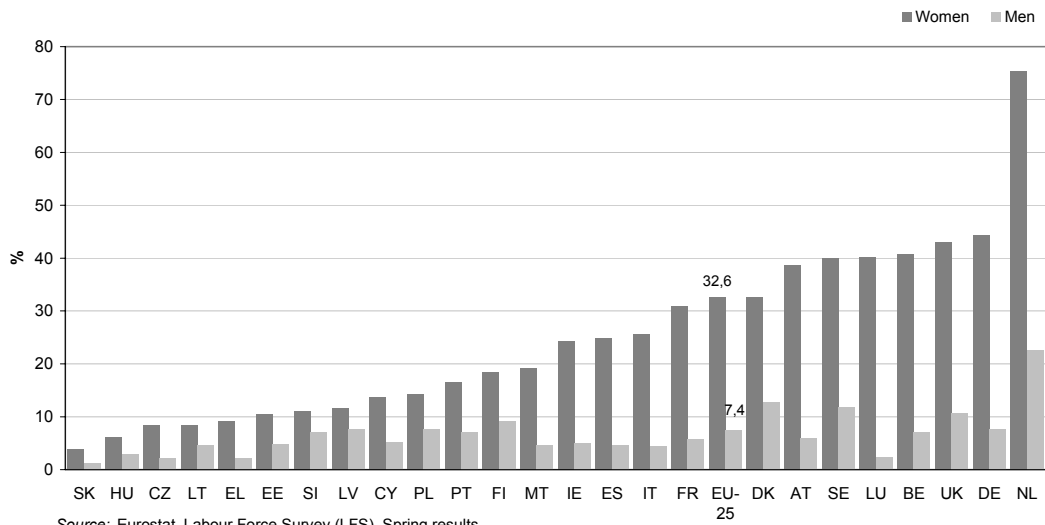


Source: Eurostat.

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.

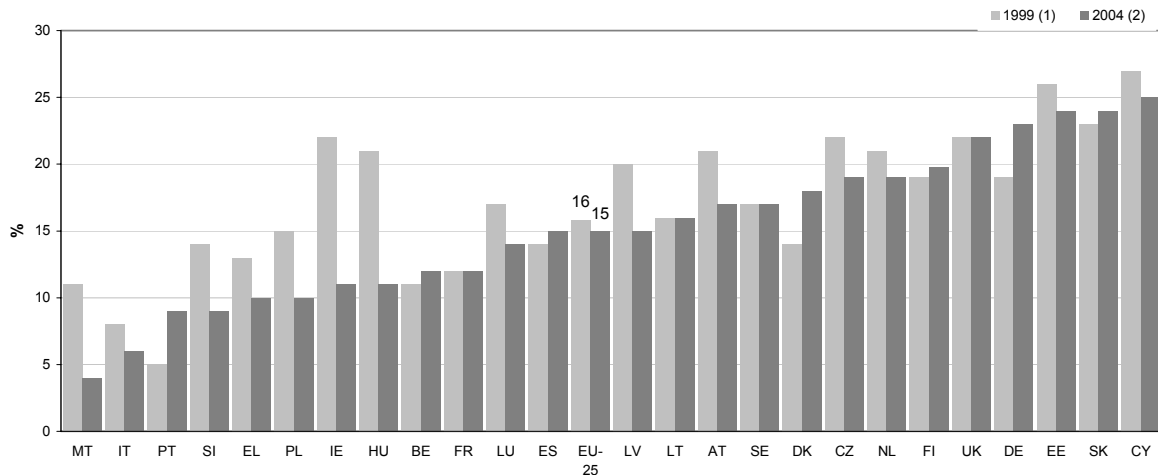
### Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



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.

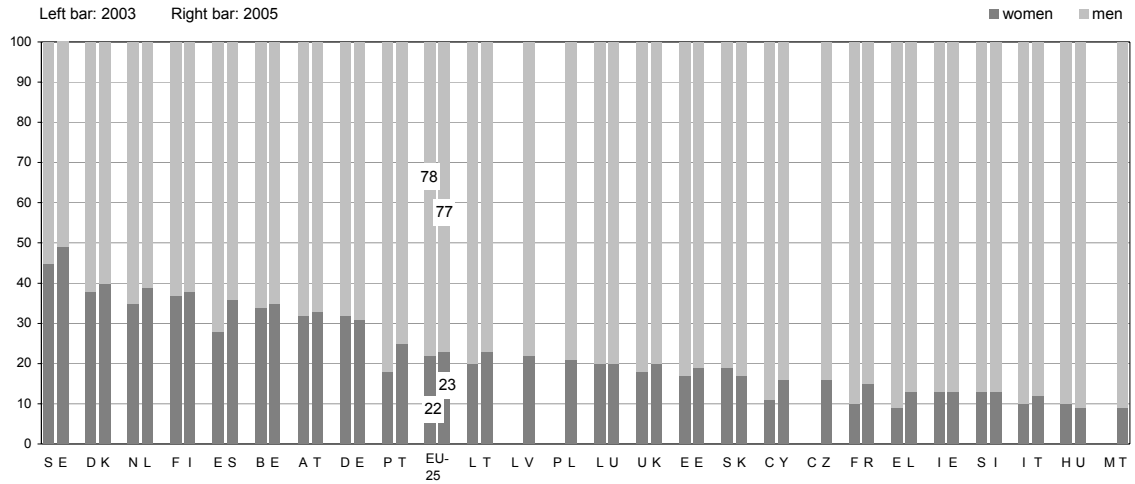
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

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.

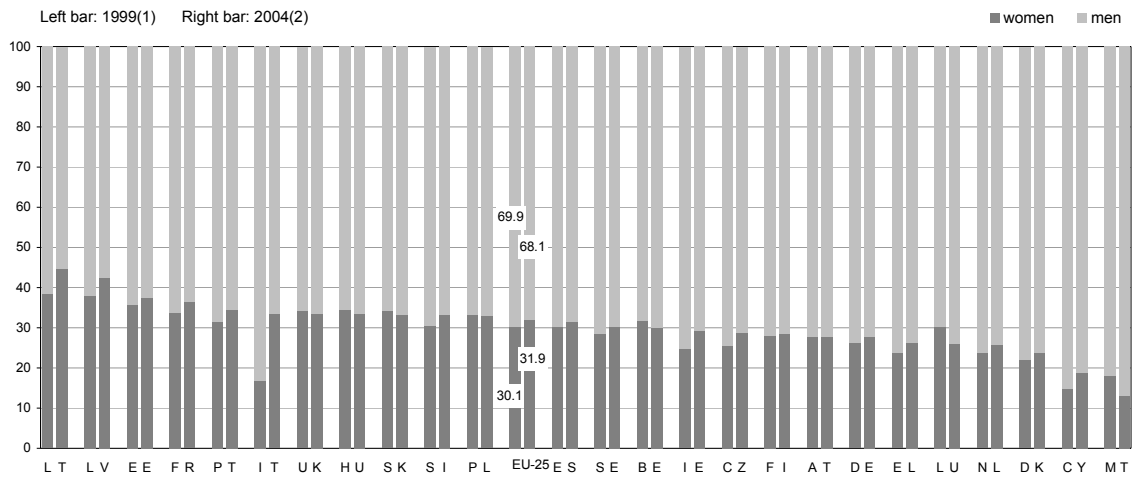
AT, IE, EL: Change of data source: EU-SILC from 2003

**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.

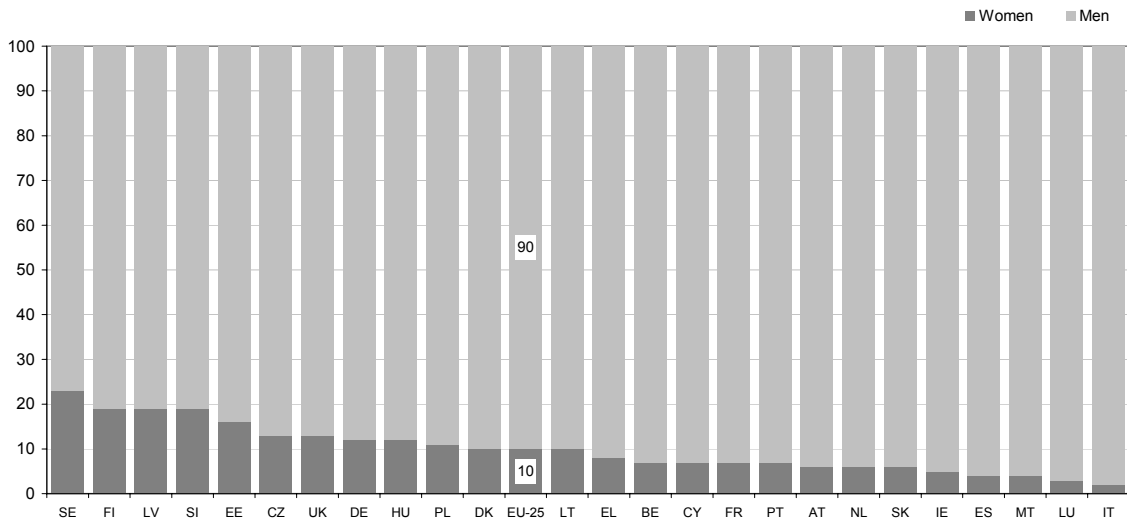
**Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004**



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.

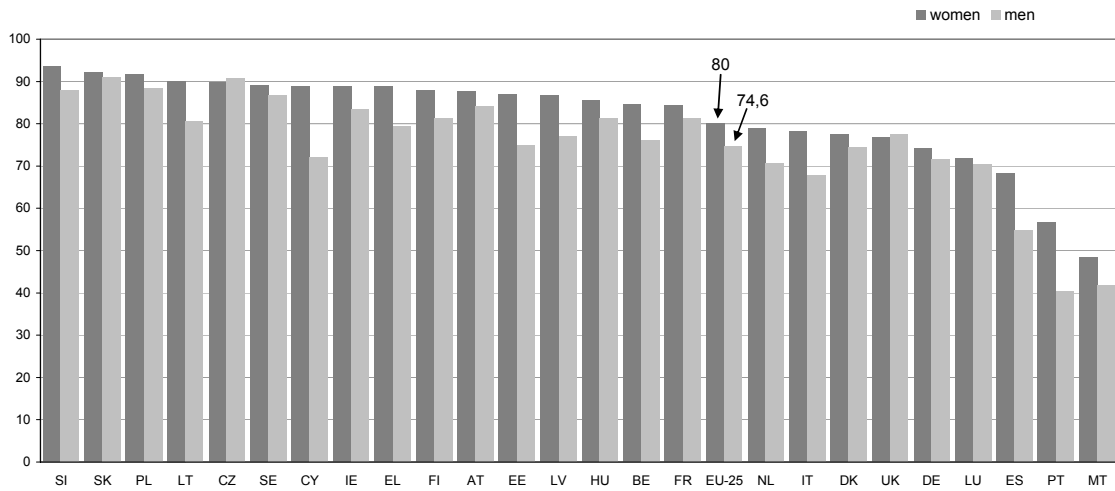


**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -  
Distribution by sex 2005**



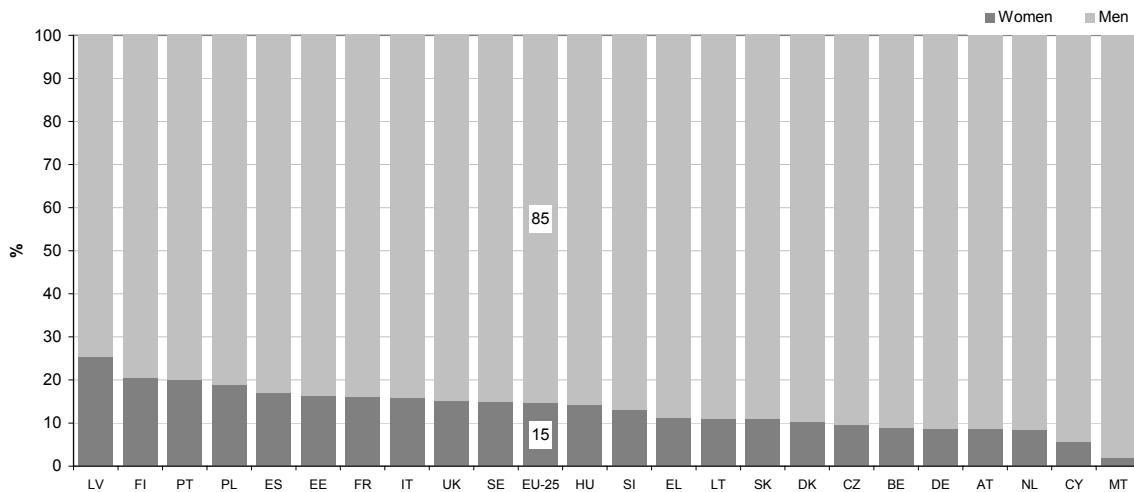
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**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)



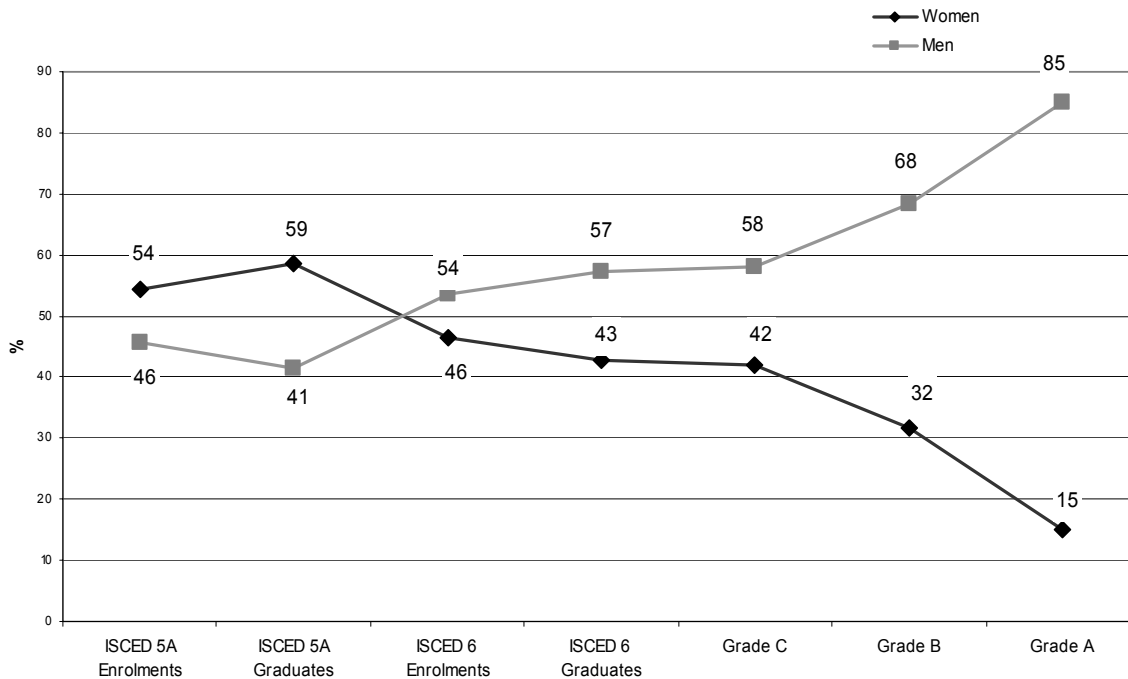
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

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 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.

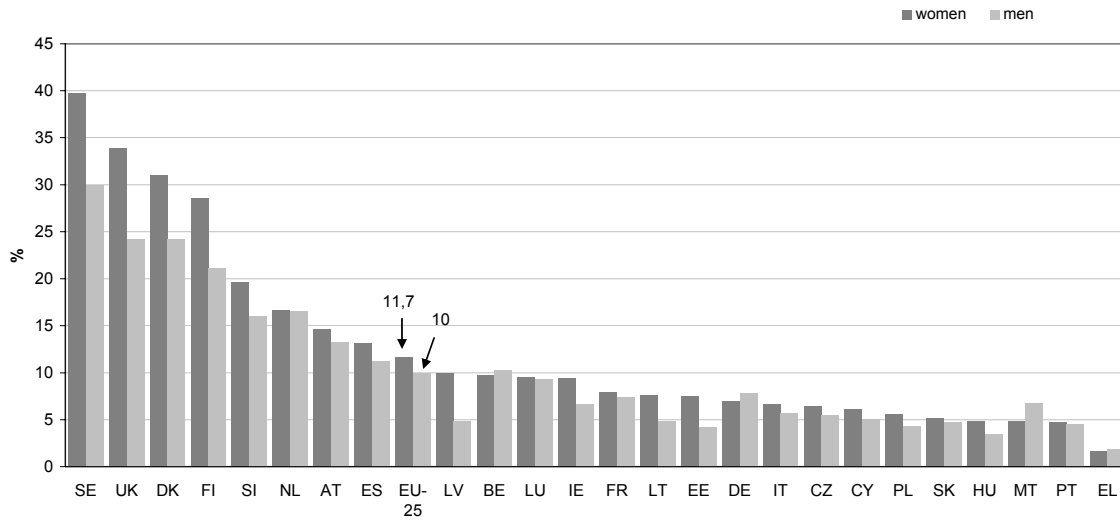
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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.

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.

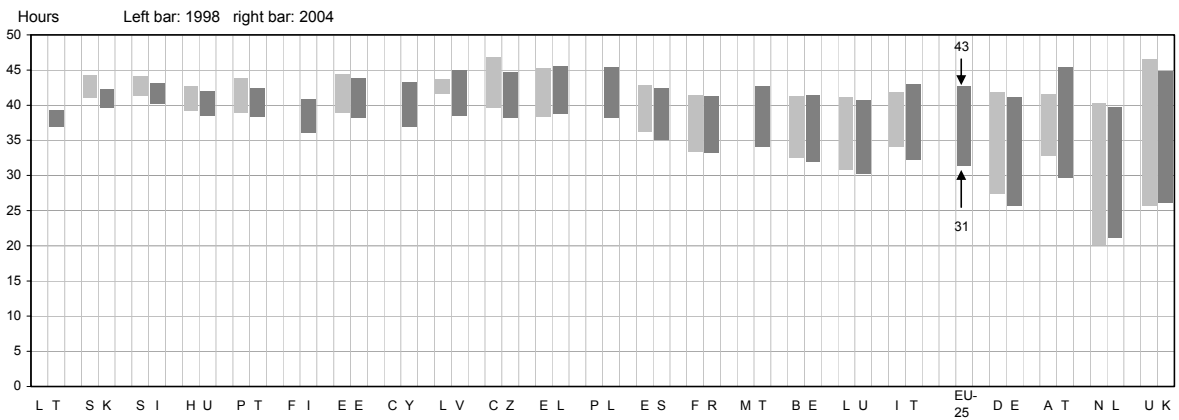
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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



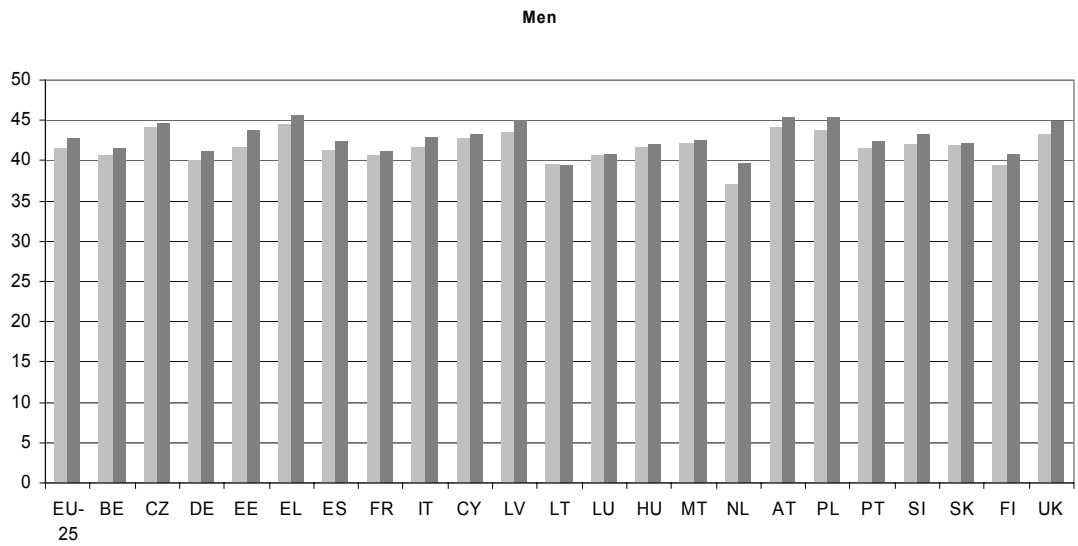
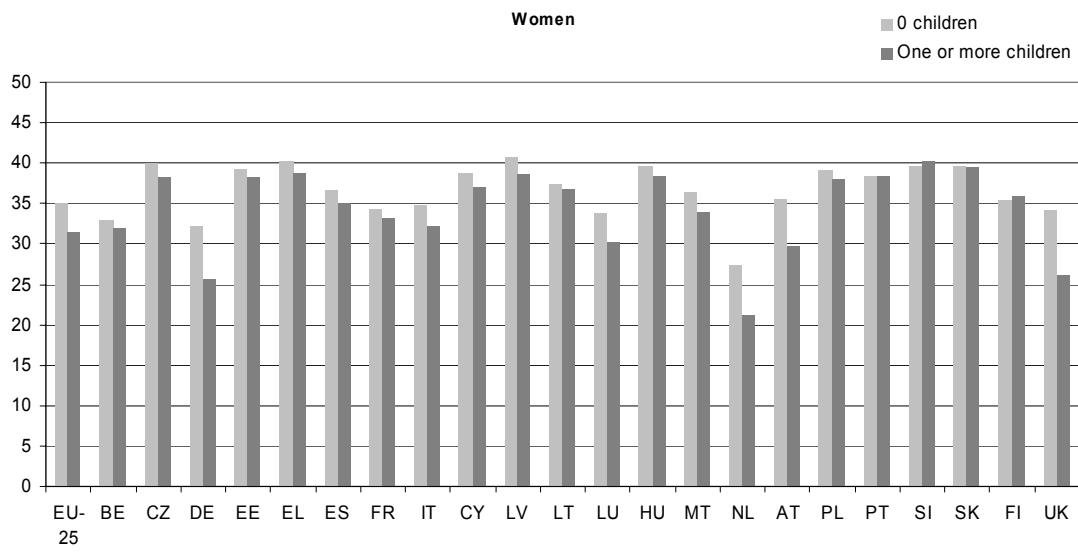
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

**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

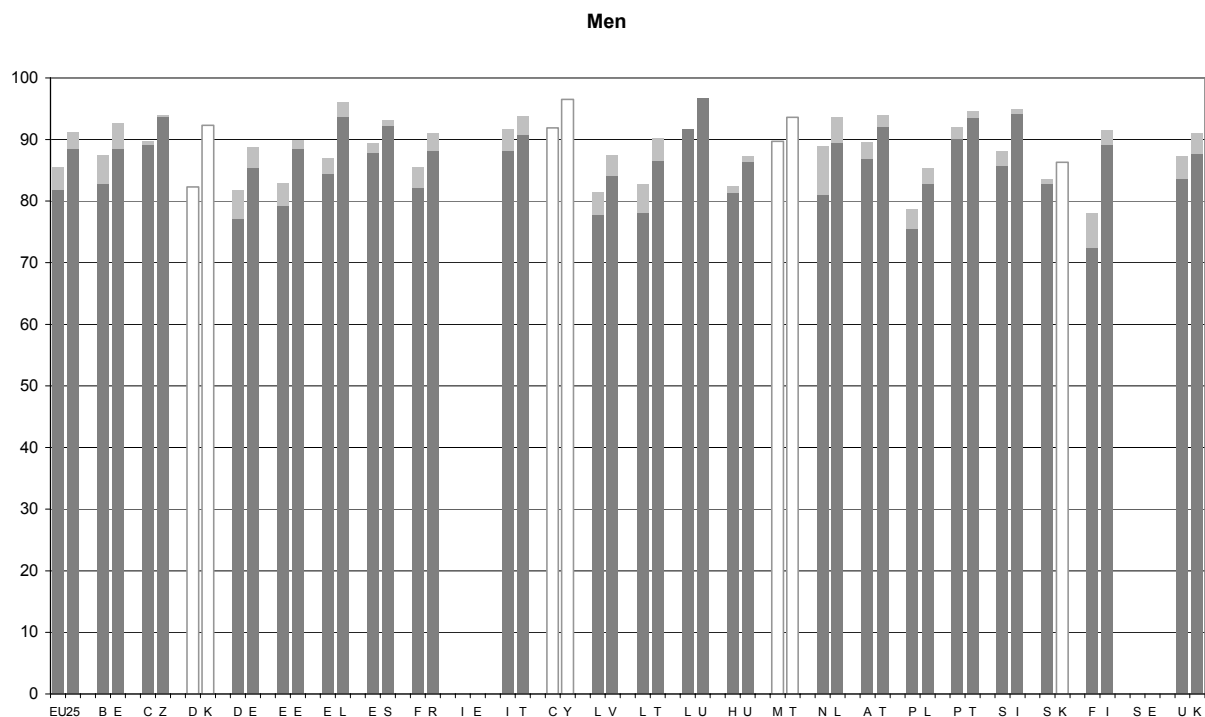
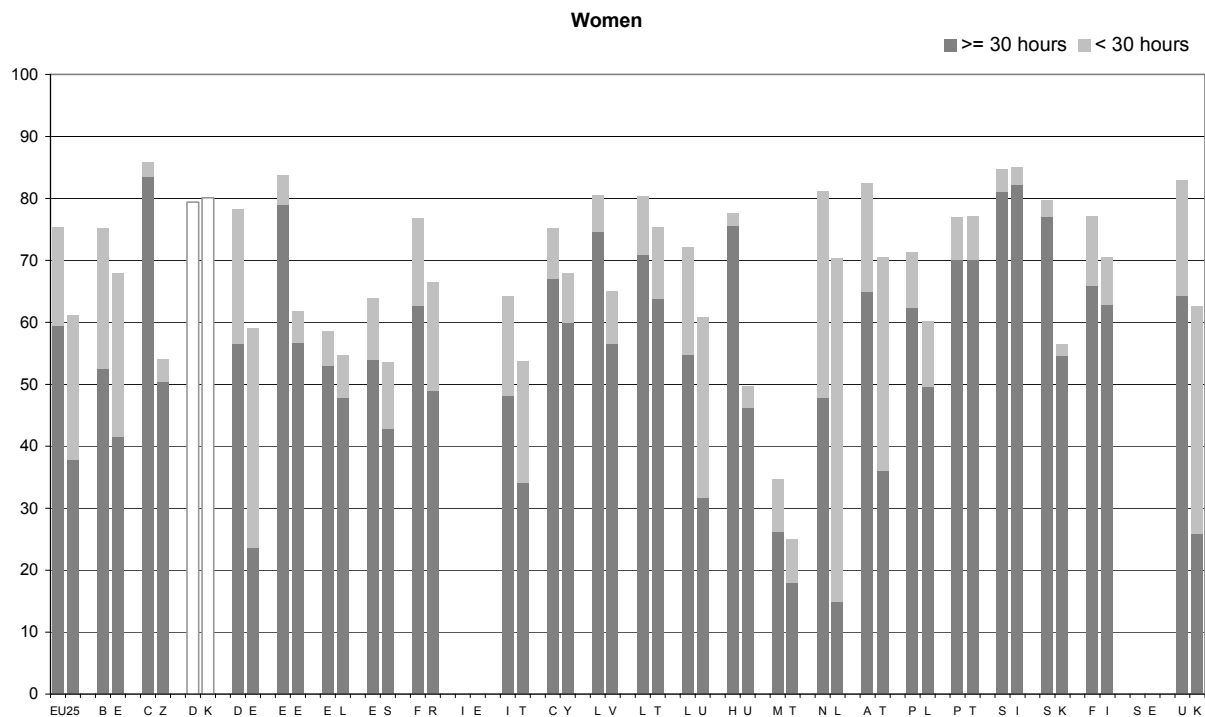


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

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**

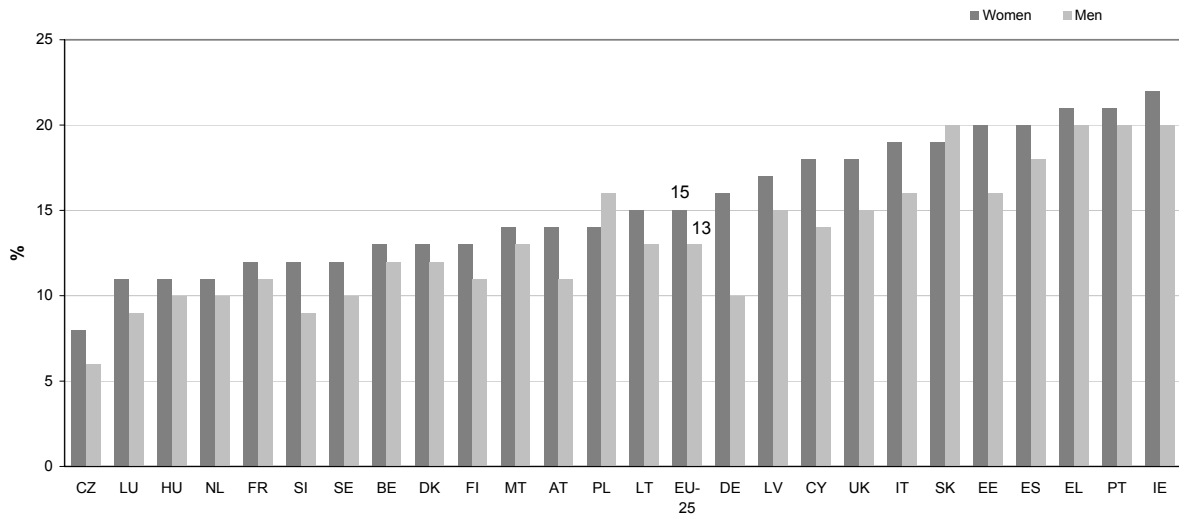
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



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.

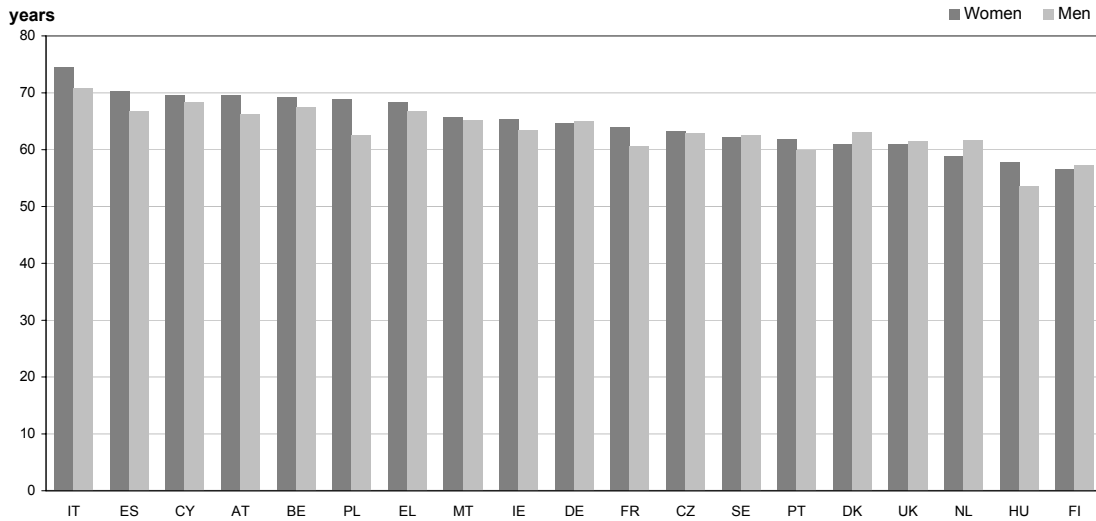
**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003<sup>2</sup>**



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**

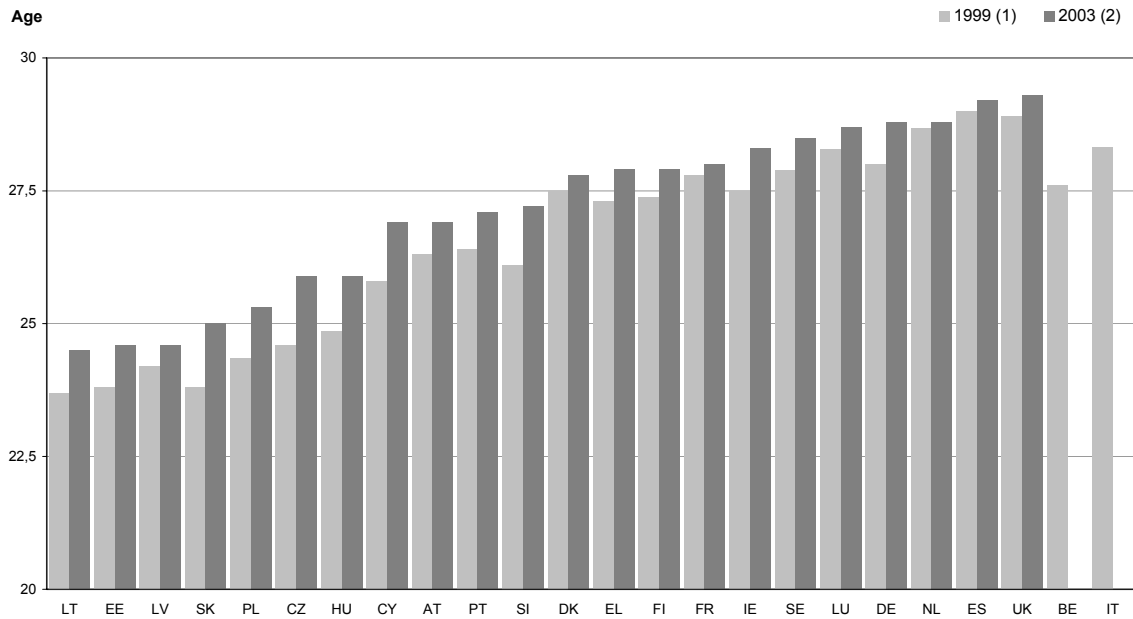


Source: Eurostat

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.