



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 22.2.2006
COM(2006)71 végleges

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

a nők és férfiak közötti egyenlőségről - 2006

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	3
2.	A legfontosabb fejlemények	3
2.1.	Szakpolitikai és jogalkotási fejlemények, valamint a jelenlegi helyzet.....	3
2.2.	Nemek közötti szakadék	5
3.	Kihívások és politikai irányvonalak.....	7
3.1.	A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikának a növekedést és munkahelyteremtést célzó európai stratégiához történő hozzájárulásának teljes kiaknázása	7
3.2.	A szakmai és a magánélet hatékony összeegyeztetésének támogatása.....	8
3.3.	A nemek közötti egyenlőség támogatása hatékony intézményi mechanizmusokkal...	9
3.4.	A nemek közötti egyenlőség külső dimenziója.....	10
4.	Következtetések	10
	ANNEX.....	12

1. BEVEZETÉS

Ez az éves jelentés áttekinti az Európai Unióban a nők és férfiak közötti egyenlőség terén a legfontosabb 2005. évi fejleményeket. Kiemeli a jövőre vonatkozó kihívásokat és politikai irányvonalakat is.

Az EU megerősítette a nemek közötti egyenlőség iránti teljes elkötelezettségét a 2005–2010-ig tartó időszakra vonatkozó **szociális menetrendben**¹, mely kiegészíti és támogatja a növekedést és munkahelyteremtést célzó, **megújult lisszaboni stratégiát**². Az új integrált iránymutatás-csomag³ – mely támogatja az erősebb, tartós növekedés, valamint a több és jobb munkahely létrehozására irányuló célkitűzéseket –, nélkülözhetetlennek tekinti a nemek közötti egyenlőséget a munkaerőpiaci kihívások leküzdéséhez. Az iránymutatások ötvözik a nők foglalkoztatására vonatkozó különleges intézkedéseket a nemek közötti egyenlőség perspektívájának valamennyi intézkedés során szükséges kiemelt kezelésével.

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó politikák hozzájárulnak a foglalkoztatáshoz és a növekedéshez. Az EU-n belül az elmúlt öt évben létrehozott új munkahelyek háromnegyedére nőket vettek fel. A **nemi alapon történő különbségtétel megmaradása** arra mutat rá, hogy fokozni kell az erőfeszítéseket a nők termelői potenciáljának kiaknázása érdekében. Különösen a szakmai és magánélet közötti egyensúly hiánya egyrészt még mindig arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy hagyják el a munkaerőpiacot, másrészt hozzájárul az alacsony születési rátákhoz. Valós igény jelentkezik azon hatékony és innovatív eszközök támogatását célzó erőfeszítések fokozására, melyek segítik a férfiakat és a nőket, hogy szakmai és magánéleti kötelezettségeiket életük minden szakaszában összeegyeztethessék.

A nők és férfiak közötti egyenlőségnek az országhatárok nem szabhatnak korlátokat. Az EU erősen támogatta a **pekingi cselekvési programot** (PfA) és megerősítette a PfA teljeskörű megvalósítása iránti elkötelezettségét azáltal, hogy a cselekvési program hatékony végrehajtására szólított fel⁴. Ez lényeges a nemzetközileg elfogadott fejlesztési célok – beleértve a Millenniumi Nyilatkozat céljait – eléréséhez. Ezt az álláspontot az EU az Egyesült Nemzetek 2005. szeptember 14-16-i közgyűlése magasszintű plenáris ülésén is támogatta, melyen a Millenniumi Nyilatkozat felülvizsgálatáról tárgyaltak.

2. A LEGFONTOSABB FEJLEMÉNYEK

2.1. Szakpolitikai és jogalkotási fejlemények, valamint a jelenlegi helyzet

A Bizottság a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó, Európai Unión belüli politikáknak a következő öt évre elővetített lehetséges fejleményeiről adott ki közleményt, melynek elfogadására 2006 első negyedében kell, hogy sor kerüljön. Ez „**A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv**” kijelöli majd az EU számára a nemek közötti egyenlőségnek a bel- és a külpolitikáján keresztül történő megvalósítását célzó kihívásokat és intézkedéseket, szem előtt tartva a növekedésre és munkahelyteremtésre irányuló

¹ COM(2005) 33 végleges, 2005.2.9.

² COM(2005) 24 végleges, 2005.2.2.

³ A Tanács 2005. július 12-i, 2005/600/EK határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról.

⁴ Az Európai Unió Tanácsának 2005.5.27-i 9242/05 számú dokumentuma.

célkitűzéseket. Az ütemterv kiemeli majd az EU-nak a folyamatra vonatkozó kötelezettségvállalását és egyedi hozzájárulását.

A jogalkotás kulcsszerepet játszott a nők és férfiak közötti egyenlőség terén elért haladásban az elmúlt évtizedek során. 2005-ben további előrelépések történtek egy olyan irányelv⁵ vonatkozó módosított javaslat elfogadását követően, mely leegyszerűsíti és korszerűsíti a foglalkoztatás terén a férfiak és nők **egyenlő bánásmódjára** vonatkozó, meglévő közösségi szabályozást. Folyamatban vannak az irányelv gyors – 2006 elején történő – elfogadására irányuló erőfeszítések a Tanács és az Európai Parlament között elfogadott közös álláspont alapján.

Az egyenlő bánásmódról szóló 2002. évi irányelv⁶ átvételének határideje 2005. október 5-én lejárt. Az irányelvben előírt, **egyenlőséggel foglalkozó testületek** létrehozása kétségtelenül hozzá fog járulni a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó jogszabályok hatékonyabb végrehajtásához. A legtöbb tagállam átültette az irányelvet a nemzeti jogba. Jogsértési eljárásokat kezdeményeznek majd azokkal a tagállamokkal szemben, melyek egyáltalán nem vagy nem megfelelően ültették át az irányelvet.

2005. március 8-án a Bizottság javasolta a **Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének**⁷ létrehozását, mely a tervek szerint fontos eszköze lesz az információterjesztésnek, a jó gyakorlatok átadásának és a nemek esélyegyenlősége általános érvényesítésének előmozdítását szolgáló módszertani eszközök kifejlesztésének. Biztosítani fogja a nemek közötti egyenlőség terén az eredmények és a kihívások nagyobb nyilvánosságát is. A javaslatot jelenleg a Tanács és az Európai Parlament vizsgálja. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2005. szeptember 28-án támogató véleményt fogadott el a javaslattal kapcsolatban⁸.

Az európai **szociális párbeszéd** keretében a szociális partnerek 2005 márciusában a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési keretet fogadtak el, mely négy kiemelt területre összpontosít: a nemek szerepeinek kezelése, a nők támogatása a döntéshozatalban, a szakmai és magánélet közötti egyensúly támogatása, a nemek közötti fizetési aránytalanságok problémájának kezelése. Az elért haladásról szóló éves jelentés óriási jelentőséggel fog bírni. Egyes ágazati szociális partnerek esetében jelenleg folyik a nemek közötti egyenlőség terén a jó gyakorlatok kialakítása, átadása és támogatása.

A Versenyképességi Tanács 2005. április 18-i következtetéseiben kiemelte a **tudomány** területén a nemek közötti egyenlőség és a nők vezető pozíciókba jutásának növekvő jelentőségét. A tagállamokat felkérték, hogy lényegesen növeljék a nők számát a vezető kutatói pozíciókban annak érdekében, hogy első lépésként elérhető legyen a közszektorban az átlagos 25 %-os célarány az EU-ban.

⁵ COM(2005) 380 végleges, 2005.8.25.

⁶ A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 269., 2002.10.5., 15. o.).

⁷ COM(2005) 81 végleges, 2005.3.8.

⁸ CESE 1066/2005, 2005.9.28.

A Bizottság által elfogadott, a **harmadik országok állampolgárainak integrációjáról**⁹ szóló közös napirendben megjelent a bevándorlási politikákat illetően a nemek közötti egyenlőség perspektívája figyelembe vételének szükségessége. Különösen annak fontosságát emelte ki, hogy teljes mértékben kihasználják a bevándorló nők potenciálját a munkaerőpiacon. A Bizottság aktívan foglalkozik az **emberkereskedelem** – melynek továbbra is a nők az elsődleges áldozatai – problémájával is. A Bizottság olyan integrált megközelítést és cselekvési tervre¹⁰ vonatkozó javaslatokat dolgozott ki, melyek kiemelték a nemek közötti egyenlőség perspektívájának fontosságát a megelőző stratégiák és a kizsákmányolás összes formájának megszüntetése kapcsán, beleértve a szexuális és gazdasági kizsákmányolást.

2005-ben ünnepelték a **pekingi cselekvési program** 10. évfordulóját, mely mérföldkő a nemek esélyegyenlősége állami politikákban való általános érvényesítésében. Ebből az alkalomból a kormányok világszerte elismerték az eddig elért eredményeket, de kiemelték a még hátralévő kihívásokat és akadályokat is. Különösen aggodalomra ad okot a nők következő területekhez való hozzáférése: oktatás, tulajdon, munka, egészségügy és reprodukció egészségügyi szolgáltatások. Továbbra is problémát jelent az anyák halálozási aránya, egyes térségekben pedig – különösen Afrika egyes részein – romlott a nők helyzete. Az EU elkötelezettsége nagyban hozzájárult a PfA sikeres megerősítéséhez. A Bizottság javaslata alapján a Tanács, a Parlament és a Bizottság 2005 novemberében fogadta el az **„Európai konszenzus a fejlesztésről”**¹¹ című együttes nyilatkozatot, mely a nemek közötti egyenlőséget a fejlesztéspolitika öt fő elvének egyikeként jelölte meg. Az EU új Afrika-stratégiája¹² szintén különösen azt irányozza elő, hogy a nemek közötti egyenlőséget minden partnerségben és nemzeti fejlesztési stratégiában maradéktalanul figyelembe kell venni. A Bizottság várhatóan 2006 első felében fogadja el a „Fejlesztési együttműködésben megvalósuló nemek közötti egyenlőség európai víziója” című közleményt.

2.2. Nemek közötti szakadék

A nők foglalkoztatásában bekövetkezett kedvező tendencia eredményeképpen csökkent a nemek közötti szakadék a foglalkoztatásban és a munkanélküliségben. A nagyobb aránytalanságok azonban továbbra is megmaradtak, a fizetési aránytalanságok pedig a jelek szerint lényegesen nem csökkennek.

Az elmúlt években a lisszaboni cél – miszerint 2010-ig 70 %-os foglalkoztatottságot kell elérni – megvalósításában elért haladás nagyban annak volt köszönhető, hogy a nők az elmúlt évtizedben folyamatosan növekvő számban léptek be a munkaerőpiacra, míg a férfiak foglalkoztatási rátája viszonylag stabil maradt ugyanabban az időszakban. A nők **foglalkoztatási rátája** 55,7 %-ra emelkedett az EU25-ben 2004-ben, ami 0,7 százalékpontos emelkedést jelent 2003-hoz képest, és amelynek segítségével elérhető közelségbe került a 2005-re kitűzött 57 %-os középtávú cél. Ennek eredményeképpen a foglalkoztatási rátában mutatkozó különbségek 2004-ben tovább csökkentek – 15,2 százalékpontra – az 1999-es 18,1 százalékponthoz képest. A nők **munkanélküliségének** csökkenése, melyhez a férfiak munkanélküliségének hasonló arányú növekedése társult, szintén csökkentette – 2,1 százalékpontra, azaz 1999-hez képest majdnem 1 százalékponttal – a munkanélküliségben

⁹ COM(2005) 389 végleges, 2005.9.1.

¹⁰ COM(2005) 514 végleges, 2005.10.18.

¹¹ „A Tanács és a Tanács keretén belül üléselő tagállamok kormányainak képviselői, az Európai Parlament és a Bizottság együttes nyilatkozata az EU fejlesztéspolitikájáról: Az európai konszenzus”, az Európai Unió Tanácsának 2005.11.22-i 14820/05 számú dokumentuma.

¹² COM(2005) 489 végleges, 2005.10.12.

mutatózó különbségeket. Az **idősebb munkavállalókat** illetően a foglalkoztatási ráta változása szintén a nők körében volt jelentősebb. Az 55 év feletti nők foglalkoztatási rátája 2004-ben egy teljes százalékponttal, azaz 31,7 %-ra emelkedett, vagyis az 1999-es sinthez képest 5,4 százalékponttal nőtt. Ez segített az idősebb munkavállalókra vonatkozó foglalkoztatási különbségek csökkentésében, bár e különbségek különösen 2004-ben voltak magasak (19,0 százalékpont).

E kedvező összefüggésben el kell ismerni, hogy a nők foglalkoztatásának növekedésében leginkább érintett területek továbbra is az eleve női dominanciájú tevékenységek és foglalkozások voltak. Ez megerősítette a munkaerőpiac **szegregációját**. Valójában tovább erősödik az EU-ban az ágazati (25,4 %) és foglalkozási (18,1 %) elkülönülés¹³. Tíz női munkavállalóból négy – ez az arány a férfiak esetében tíz a kevesebb mint kettőhöz – a közigazgatásban, oktatásban, egészségügyben vagy szociális területen dolgozik. A magánszférában azonban az üzleti szolgáltatások változatlanul fontos forrásai a nők és férfiak számára történő munkahelyteremtésnek; 2000–2004 között a munkavállalók számában 5 %-os emelkedés történt.

További aggodalomra ad okot, hogy változatlanul fennáll a nemek közötti szakadék a **részmunkaidős foglalkoztatásban**, melyben a munkavállaló nők 32,6 %-a, a munkavállaló férfiaknak pedig 7,4 %-a vesz részt. Mindazonáltal a részmunkaidős munkavállalás személyes preferenciákat tükrözhet, valamint segíthet a munkaerőpiacra történő (új) belépésben és ottmaradásban. A nemek közötti nagy szakadék azt is tükrözi, hogy a nőknek és férfiaknak eltérő az időbeosztási mintája, hogy elsősorban a nők töltik be a gondozói szerepkört, és hogy a nők nehezebben tudják összeegyeztetni a szakmai és a magánéletet. A nők foglalkoztatásban való részvétele és munkában eltöltött ideje szorosban kapcsolódik a gyermekek számához és életkorához, ami kevésbé jellemző a férfiak esetében. A 20 és 49 év közötti, gyermekkel rendelkező nők 14,3 százalékponttal csökkentik a foglalkoztatási rátát, a férfiak foglalkoztatási rátáját viszont 5,6 százalékponttal emelik. Hasonlóképpen a nők részmunkaidős munkavállalása emelkedik a gyermekek számának növekedésével, ami a férfiak esetében nem jellemző. Az egy gyermekkel rendelkező nők egyharmada, a két- vagy háromgyermekes nőknek pedig a fele dolgozik részmunkaidőben, ezzel szemben a gyermekek száma csekély mértékben befolyásolja a részmunkaidőben dolgozó férfiak arányát.

A szakmai és magánélet közötti egyensúly zavarai, melyekhez sztereotípiák és nemi alapon hátrányosan megkülönböztető javadalmazási és értékelési rendszerek kapcsolódnak, továbbra is befolyásolják a nők **karrierjét** és állandósítják a munkaerőpiac vertikális szegregációját. A vállalatokon belül a menedzserpozícióknak csupán 32 %-át töltik be nők¹⁴. Az irányítótestületekben a nők részvételi aránya csak 10 %, a nagyobb uniós vállalkozások vezetőségében pedig 3 %¹⁵. Az oktatásban és kutatásban a diplomás nők száma meghaladja a férfiakét (59 %), arányuk azonban a szakmai előmenetel magasabb fokain egyenletesen

¹³ Az egyes ágazatokon belüli, nemi alapon történő elkülönülést a nők és férfiak foglalkoztatásának nemzeti átlaghoz viszonyított, minden egyes ágazatra megállapított arányként számítják ki; az eltéréseket hozzáadták, hogy megkapják a teljes foglalkoztatási arányként kifejezett, nemek közötti egyensúlyhiány teljes nagyságát (NACE-osztályozás). A foglalkozásbeli, nemi alapon történő elkülönülést hasonló módon számítják ki, azaz a nők és férfiak foglalkoztatásának nemzeti átlaghoz viszonyított, minden egyes foglalkozásra megállapított arányához hozzáadják az eltéréseket (ISCO-osztályozás).

¹⁴ Eurostat, 2005. évi munkaerő-felmérés.

¹⁵ A döntéshozó pozícióban lévő nőkre és férfiakra vonatkozó adatbázis, Európai Bizottság.

csökken – a doktorálandóknak csupán 43 %-át képviselik a nők, az egyetemi tanároknak pedig 15 %-át¹⁶.

A nők és férfiak közötti **fizetési aránytalanságok** elfogadhatatlanul magas szinten maradnak és semmi sem utal arra, hogy változna a helyzet. Átlagosan a nők a férfiaknál 15 %-kal keresnek kevesebbet munkaóránként. Ez az egyenlő bérezést előíró jogi szabályozás be nem tartásából, valamint egy sor strukturális egyenlőtlenségből – például a munkaerőpiac szegregációja, a munkamodellkülönbsége, az oktatáshoz és képzéshez való hozzáférés, igazságtalan értékelési és javadalmazási rendszerek és sztereotípiák – ered.

A **társadalmi kirekesztés** kockázata valamennyi életszakaszban a nők esetében valamivel nagyobbak tűnik, mint a férfiak esetében, tükrözve a nők átlagosan alacsonyabb munkaerőpiaci részvételét. Az elszegényedés kockázata különösen az idősebb nőket és a gyermeküket egyedül nevelőket veszélyezteti. Ez utóbbi csoportba főleg nők tartoznak.

3. KIHÍVÁSOK ÉS POLITIKAI IRÁNYVONALAK

A növekedést és munkahelyteremtést célzó európai stratégia elismeri, hogy a nemek közötti egyenlőség fontos a haladás szempontjából, a tagállamok által idén benyújtott nemzeti reformprogramok mégis arról tanúskodtak, hogy csökkent a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések nyilvánossága és megtört a lendületük. Európának a közösségi megközelítés iránti megerősített kötelezettségvállalásra van szüksége, amely ötvözi a nemek esélyegyenlőségének általános érvényesítését és a hatékony intézményi mechanizmusokkal támogatott kedvező egyedi intézkedéseket.

3.1. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikának a növekedést és munkahelyteremtést célzó európai stratégiához történő hozzájárulásának teljes kiaknázása

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikáknak nagy szerepük van a növekedésben és munkahelyteremtésben. A nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenségek felszámolása segíteni fog a nők foglalkoztatási potenciáljának felszabadításában, miközben hozzájárul a társadalmi kohézióhoz és a szociális védelmi rendszer működőképességéhez. A nemi alapon történő különbségtétel megmaradása az egyéni törekvéseket és képesítéseket nem teljes mértékben támogató, sőt a munkaerőpiaci részvételtől is visszatartó munkaerőpiac működési rendellenességének jele.

- A tagállamoknak és a szociális partnereknek intézkedéseket kell hozniuk a nők és férfiak foglalkoztatási arányaiban mutatkozó különbségek csökkentésére, különösen az idősebb munkavállalók esetében.
- A fizetési aránytalanságok lefaragása és kialakulásuk okainak megszüntetése továbbra is kiemelt feladat kell, hogy maradjon. Az intézkedésnek valamennyi rendelkezésre álló eszközt ötvöznie kell – beleértve a meglévő jogszabályok hatékony végrehajtását –, másrészt aktívan be kell vonnia a szociális partnereket. Az intézkedést igénylő területek különösen a következők: ágazati és foglalkozási elkülönülés, mindenki számára hozzáférhető oktatás és képzés, átlátható értékelési és javadalmazási rendszer, a tudatosság

¹⁶ „A nők és a tudomány: kiválóság és innováció”, SEC(2005) 370, 2005.3.11.

erősítése, az érdekelt felek közti sztereotípiák felszámolása, valamint a szakmák csoportosításainak felülvizsgálata.

- A munkahelyek minősége és a jó munkakörnyezet a munkavállalók munkaerőpiaci bevonásának és megtartásának kulcselemei. A tagállamoknak és a szociális partnereknek konkrét lépéseket kell tenniük ennek támogatása érdekében, különösen azon munkamodellek ösztönzése és elterjesztése által, melyek teljes mértékben értékelik a munkavállalók képesítéseit, miközben biztosítják a foglalkoztatás biztonságát, a szociális jogokat és a társadalmi juttatásokat.
- A tagállamoknak szükség szerint folytatniuk kell az adó-és ellátási rendszerek reformját annak érdekében, hogy az alacsony jövedelmű háztartásban élők vagy gondozók – akik az esetek túlnyomó többségében nők – számára ösztönzést teremtsenek a munkaerőpiacra történő (újbóli) belépéshez és ottmaradáshoz, a visszatartó tényezőket pedig megszüntessék, ezáltal pénzügyileg vonzóvá téve a munkavállalást és biztosítva az érintettek gazdasági függetlenségét, figyelembe véve a nyugdíjjogosultság megszerzését is.
- A növekedést és munkahelyteremtést célzó európai stratégiának a Strukturális Alapok teljes támogatására van szüksége a nemek közötti egyenlőség terén, különösen a nemek közötti egyenlőség perspektívájának a nemzeti stratégiai referenciakeretekbe és programozási dokumentumokba történő integrálása, valamint a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos egyedi intézkedések megfelelő finanszírozása révén.

3.2. A szakmai és a magánélet hatékony összeegyeztetésének támogatása

A szakmai és a magánélet közötti megfelelő egyensúly segít a nemek közötti szakadék csökkentésében, a munkakörnyezet minőségének javításában, hozzájárulva egyúttal a demográfiai változások jelentette kihívás megoldásához. Ezen egyensúly eléréséhez olyan politikát kellene kialakítani és támogatni, mely a nőkre és férfiakra minden életszakaszukban vonatkozik – beleértve a fiatalokat is az Európai Ifjúsági Paktumnak¹⁷ megfelelően. Megújított kötelezettségvállalásra van szükség a gyermekek és egyéb eltartottak számára hozzáférhető, megfizethető és jó minőségű gondozólétesítmények létrehozásához.

- A tagállamoknak fokozniuk kell erőfeszítéseiket a gyermekgondozásra vonatkozó barcelonai célok¹⁸ elérése céljából, valamint támogatniuk kell az idősebbek és a fogyatékkal élők ellátásának fejlesztését. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy a nők és férfiak teljes munkaidőben történő foglalkoztatása esetén biztosítva legyenek a megfelelő nyitvatartási idők és a rugalmasság. Bátorítani kell a vállalatok vagy oktatási létesítmények gondozószolgáltatások bevezetésére irányuló kezdeményezéseit.
- A szakmai és a magánélet összeegyeztetésének magában kell foglalnia az innovatív és alkalmazható munkaszervezést, mely elősegíti a szakmai és a magánélet közötti egyensúly kialakulását, és tekintetbe veszi a különböző szükségleteket a különböző életszakaszokban.
- A közszolgáltatásokhoz való hozzáférésnek – beleértve az igazgatást, a közlekedést és a munkaügyi szolgálatokat – igazodnia kell a munkaidőhöz, nem gátolhatja a gyermekeket

¹⁷ COM(2005) 206 végleges, 2005.5.30.

¹⁸ A 0 és 3 év közötti gyermekek 33 %-a számára, valamint 3 évtől az iskolaköteles korig a gyermekek 90 %-a számára a gyermekgondozás biztosítása 2010-ig.

vagy egyéb eltartott személyeket gondozó nőket és férfiakat a munkaerőpiacra történő (újbóli) belépésben vagy ottmaradásban.

- Határozott intézkedésekre van szükség a szexista sztereotípiák leküzdéséhez, valamint a férfiak ösztönzéséhez, hogy a háztartással kapcsolatos és a családi kötelezettségekből kivegyék részüket. Ez magában foglalja olyan – főleg pénzügyi – ösztönzők kialakítását, melyek támogatják a nők és férfiak kötelezettségei és feladatai közötti jobb egyensúlyt és erősítik a férfiak szerepét a gondozást és a szülői szabadság igénybe vételét illetően.

3.3. A nemek közötti egyenlőség támogatása hatékony intézményi mechanizmusokkal

A nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez elengedhetetlenül fontos a valamennyi érintett fél bevonásával megvalósuló erős irányítás. A legfelsőbb politikai szint határozott és egyértelmű kötelezettségvállalására van szükség, melyet megfelelő mechanizmusoknak, szervezési intézkedéseknek, forrásoknak és a tagállamok közötti tapasztalatcserének kell támogatnia.

- Az irányítás kulcsfontosságú elemei a partnerség és a párbeszéd. Lényeges, hogy minden érintett felet bevonjanak a döntéshozatal, a végrehajtás és az értékelés valamennyi szakaszába, különösen a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó minisztériumokat és szerveket, a szociális partnereket és a civil társadalmat.
- A tagállamoknak erősebben kell törekedniük a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése elvének megvalósítására valamennyi vonatkozó szakpolitikai területen, és konkrét lépéseket kell tenniük az ennek elérését támogató módszerek és eszközök – úgymint a nemek közötti egyenlőség érvényesülésének ellenőrzése és hatásvizsgálata – kifejlesztése és elterjesztése érdekében.
- A gazdaságpolitikának és a foglalkoztatási iránymutatásoknak az új lisszaboni stratégiába történő integrálása arra kell, hogy ösztönözze a tagállamokat, hogy a nemzeti reformprogramok valamennyi fejezetében erősítsék meg a nemek esélyegyenlősége általános érvényesítését, különösen azokon a területeken, ahol csekély előrehaladás történt – azaz a gazdaságpolitikákban, a vállalkozáspolitikákban és a költségvetési politikákban (a nemek közötti egyenlőség figyelembe vétele a költségvetés elkészítésekor) .
- A tagállamoknak támogatniuk kell a nemek közötti egyenlőség megvalósulását biztosító nemzeti intézkedések megfelelő végrehajtását, beleértve a 2002/73/EK¹⁹ európai parlamenti és tanácsi irányelvben előírt, egyenlőséggel foglalkozó szervek működését, különösen a működésük hatékonyságához szükséges függetlenség, források és kapacitások biztosítása révén.
- A szakpolitika ellenőrzését a nemekre vonatkozóan csoportosított aktuális, megbízható és összehasonlítható adatok gyűjtésével, összeállításával és terjesztésével kell támogatni. Figyelni kell ezenkívül arra, hogy a statisztikai módszertan és az osztályozások mentesek legyenek a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetéstől.

¹⁹ A 2002/73/EK irányelv 8a. cikke.

3.4. A nemek közötti egyenlőség külső dimenziója

Az EU kezdettől fogva a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politika élvonala volt. Hozzájárult a nemek közötti egyenlőség határain túli előmozdításához is. Európának meg kell erősítenie az e megközelítés iránti elkötelezettségét, és biztosítania kell, hogy külkapcsolataiban érvényesülnek a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos szempontok.

- A tagállamoknak konkrét lépéseket kell tenniük, hogy felgyorsítsák a pekingi cselekvési program és a nők negyedik világkonferenciája cselekvési programjának teljeskörű és hatékony végrehajtását Rendszeres jelentéseken, az eredmények vizsgálatán és határidőkhöz kötött célkitűzéseken keresztül ellenőrizniük kell az elért haladást.
- Megfelelő technikai és pénzügyi segítségnyújtáson keresztül támogatni kell a fejlődő országok azon erőfeszítéseit, hogy politikáikba és programjaikba integrálják a nemek esélyegyenlősége általános érvényesítését és a nők nagyobb felelősségvállalását.
- A tagállamoknak a fejlesztéspolitikára vonatkozó európai konszenzussal összhangban figyelembe kell venniük az EU-n kívüli országokkal kialakított partnerségekben és a fejlesztési stratégiákban – beleértve a szegénység csökkentésére irányuló stratégiákat – a nemek közötti egyenlőség perspektíváját.
- Továbbra is támogatni kell a csatlakozó, a tagjelölt és a lehetséges tagjelölt országok arra irányuló erőfeszítéseit, hogy átültessék, végrehajtsák és hatékonyan érvényre juttassák a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekre vonatkozó közösségi vívmányokat, valamint hogy létrehozzák az érvényre juttatásért felelős intézményeket.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

Erre a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló jelentésre támaszkodva, valamint elismerve, hogy a nemek közötti egyenlőség hozzájárulhat a növekedést és munkahelyteremtést célzó, megújult menetrendhez, az Európai Tanács felkérést kap, s sürgesse a tagállamokat, hogy mérjék fel az e területen eddig elért eredményeket és erősítsék meg az iránti elkötelezettségüket, hogy valamennyi politikai területen érvényesítik a nemek közötti egyenlőség dimenzióját – együttműködve a szociális partnerekkel és a civil társadalommal –, valamint hogy megfeleljenek a fentiekben ismertetett kihívásoknak. Ennek során különösen a következőkre kell figyelni:

- átfogó megközelítéssel a nők és férfiak közötti foglalkoztatási különbségek csökkentése, különösen az idősebb munkavállalók esetében;
- a nemek közötti fizetési aránytalanságok okainak elemzése és felszámolása;
- mind a férfiak, mind a nők számára a szakmai és magánélet összeegyeztetésének támogatására irányuló átfogó megközelítés kidolgozása;
- a Strukturális Alapok teljeskörű felhasználása a nemek közötti egyenlőség támogatására, biztosítva egyfelől az egyedi intézkedések finanszírozását, másfelől a nemek közötti egyenlőség perspektívájának integrálását a nemzeti stratégiai keretek és az operatív programok tervezésének, végrehajtásának és értékelésének valamennyi szakaszában;

- a szociális partnerek nők és férfiak közötti egyenlőséggel kapcsolatos kezdeményezései – különösen a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési keret – kidolgozásának, megvalósításának és ellenőrzésének további támogatása;
- a munkaerőpiacon a férfiak és nők egyenlő bánásmódjáról szóló irányelv²⁰ teljeskörű végrehajtása, különösen az egyenlőséggel foglalkozó szervek létrehozását illetően;
- a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról szóló rendeletjavaslat gyors elfogadása annak érdekében, hogy biztosítható legyen az intézet rövid időn belül történő létrehozása és működésének megindítása;
- a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munka területén való megvalósításáról szóló irányelvjavaslat²¹ (átdolgozott változat) elfogadásának biztosítása;
- a pekingi cselekvési program teljeskörű megvalósítására, hatékony végrehajtására és ellenőrzésére irányuló kötelezettségvállalásra való támaszkodás.

²⁰ 2002/73/EK irányelv.

²¹ COM(2005) 380 végleges.

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%.

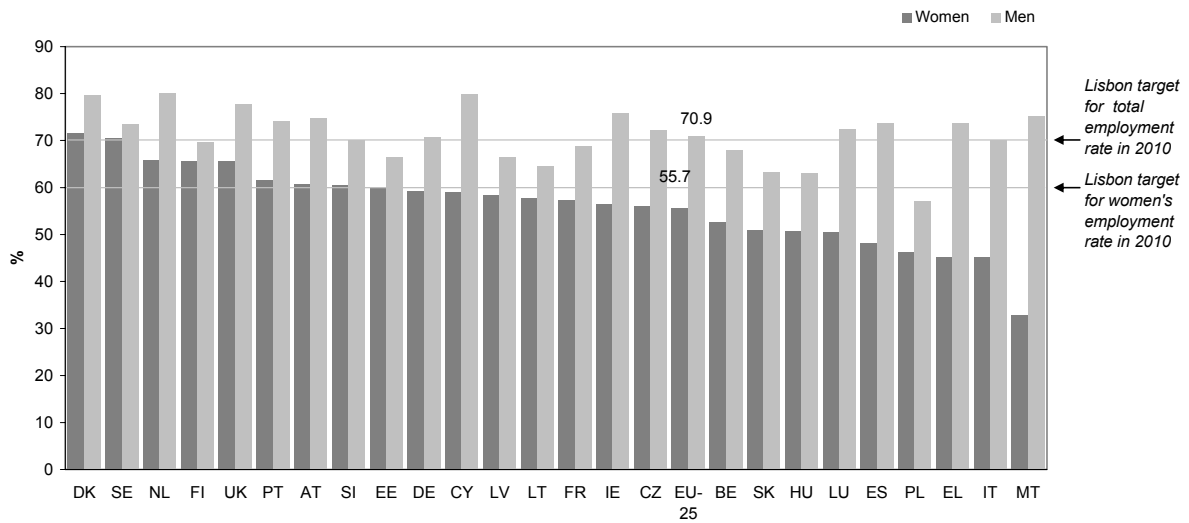
Education, training and research

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

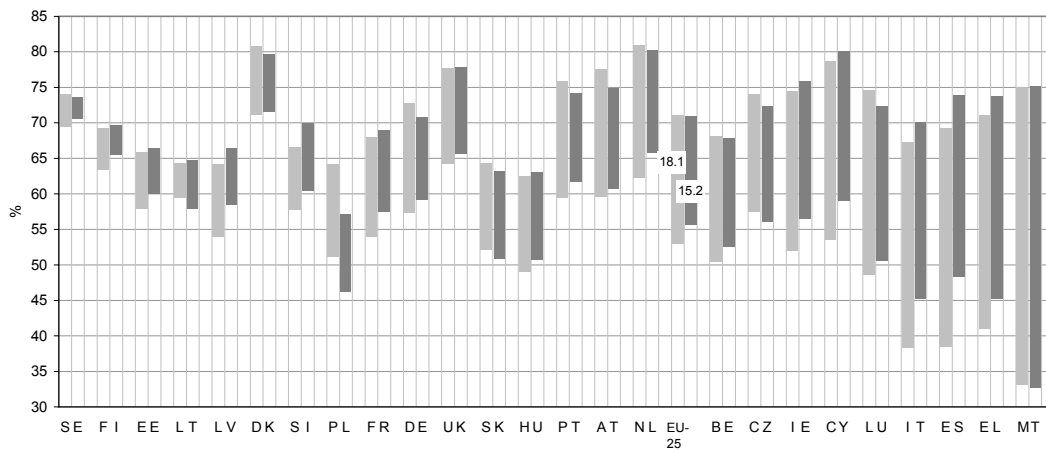


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

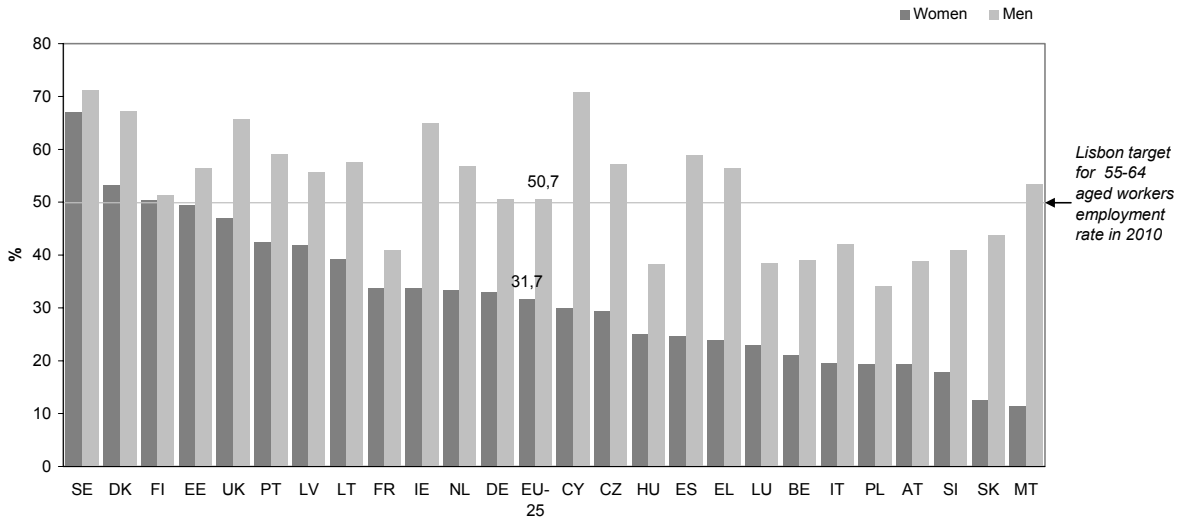


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

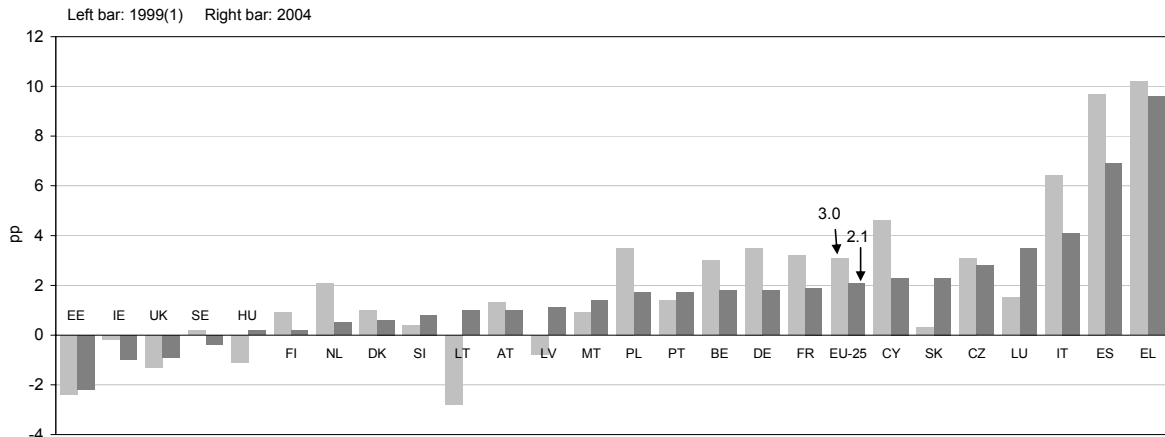
Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



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)

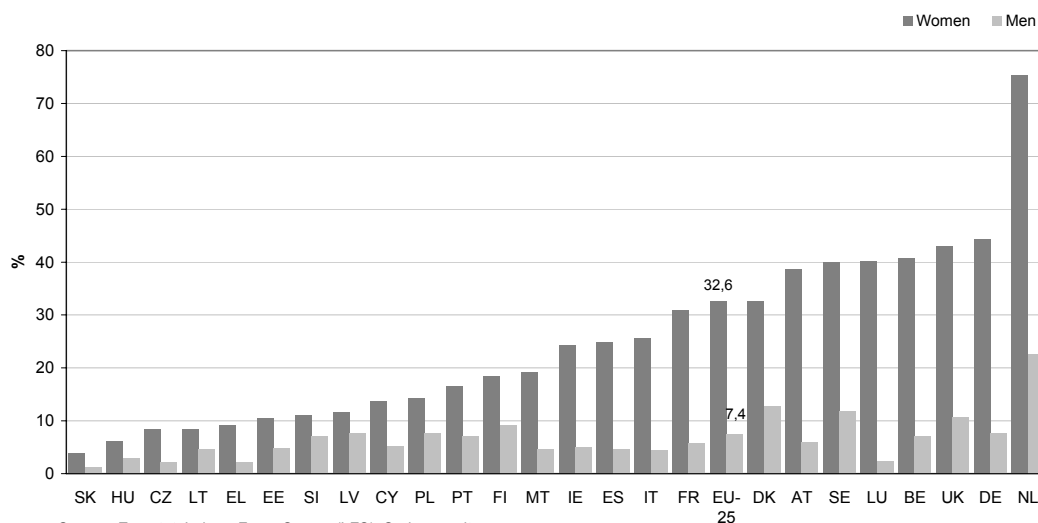


Source: Eurostat.

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.

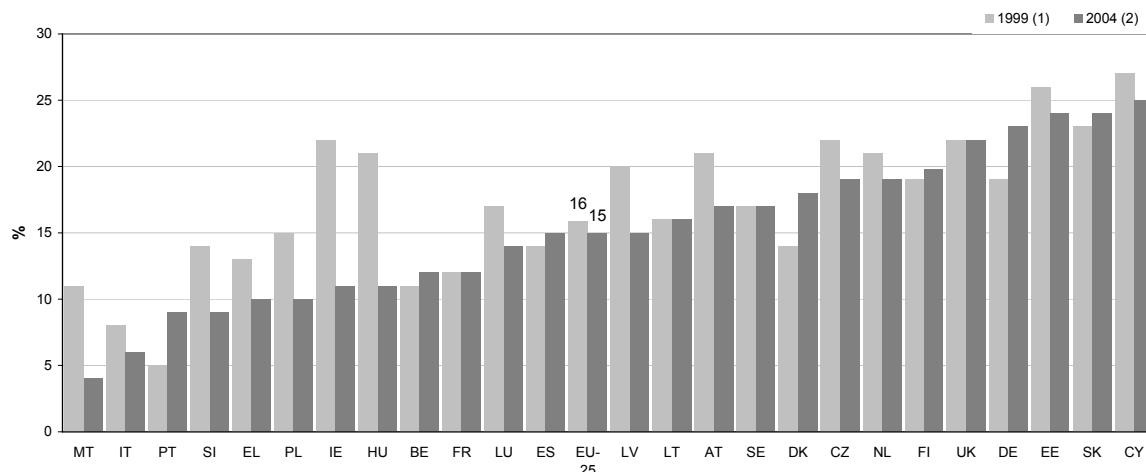
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



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.

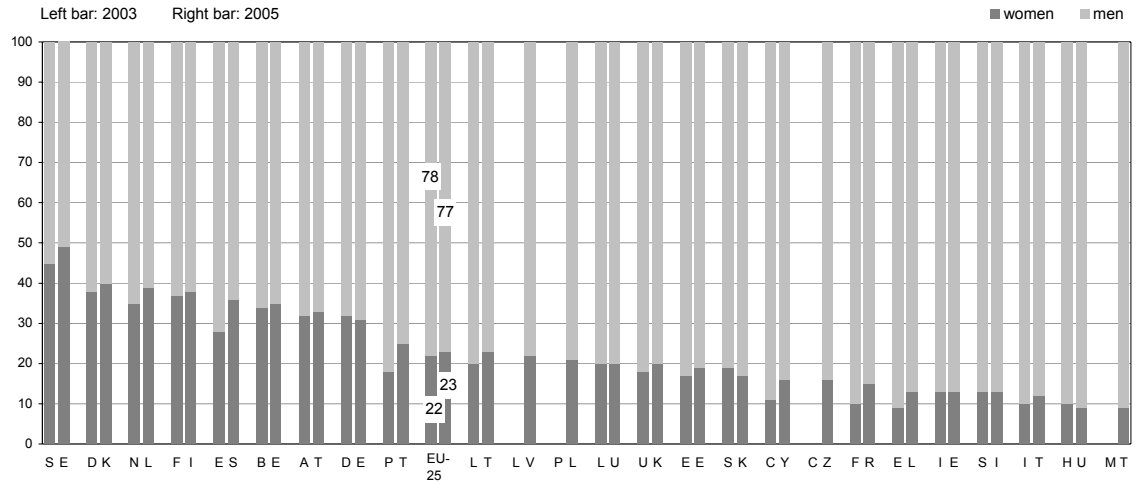
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

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.

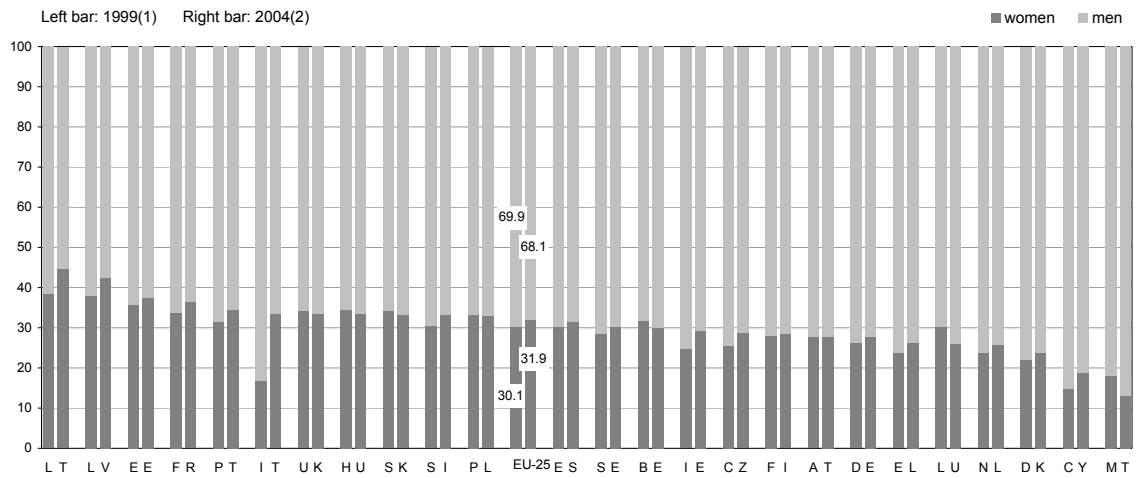
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

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



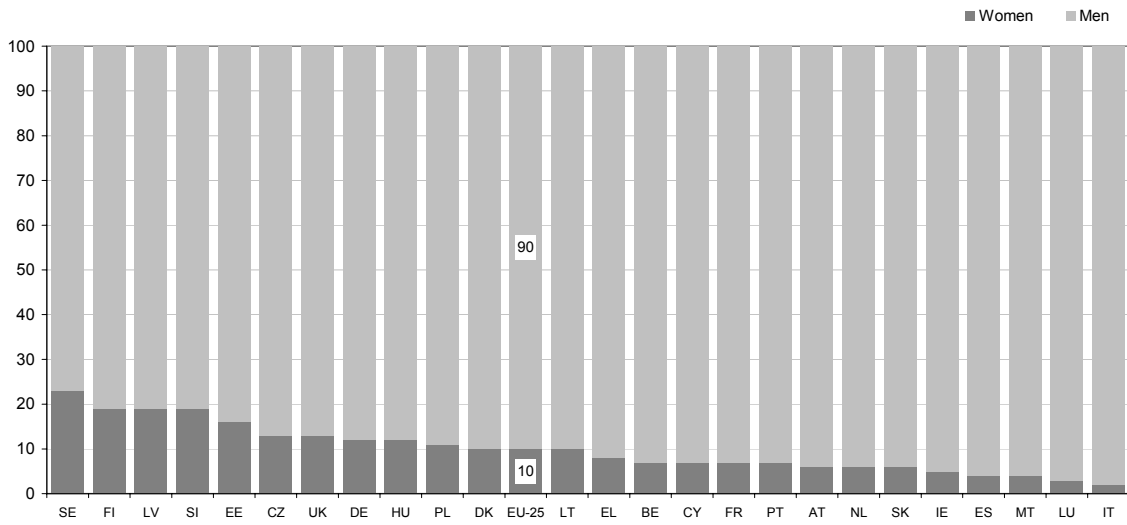
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available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



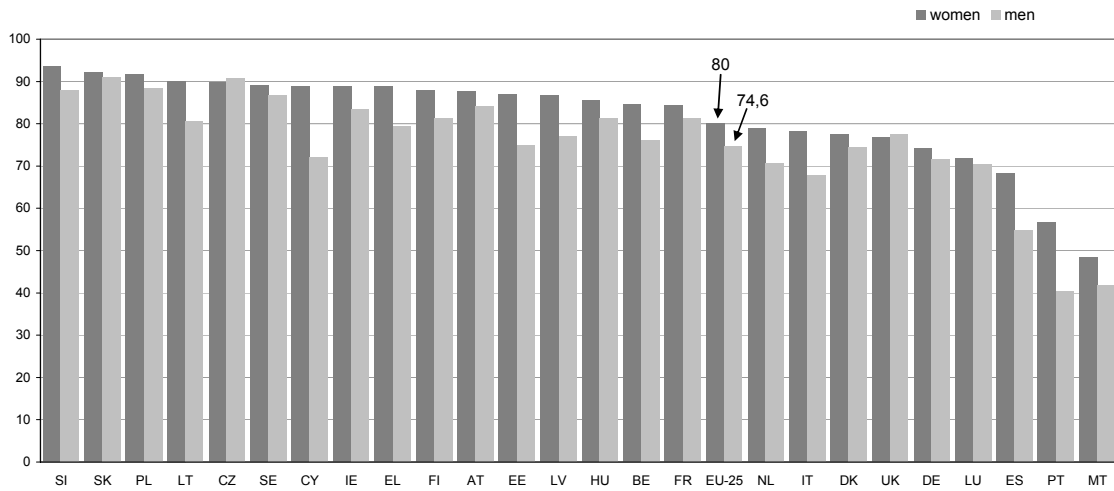
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

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



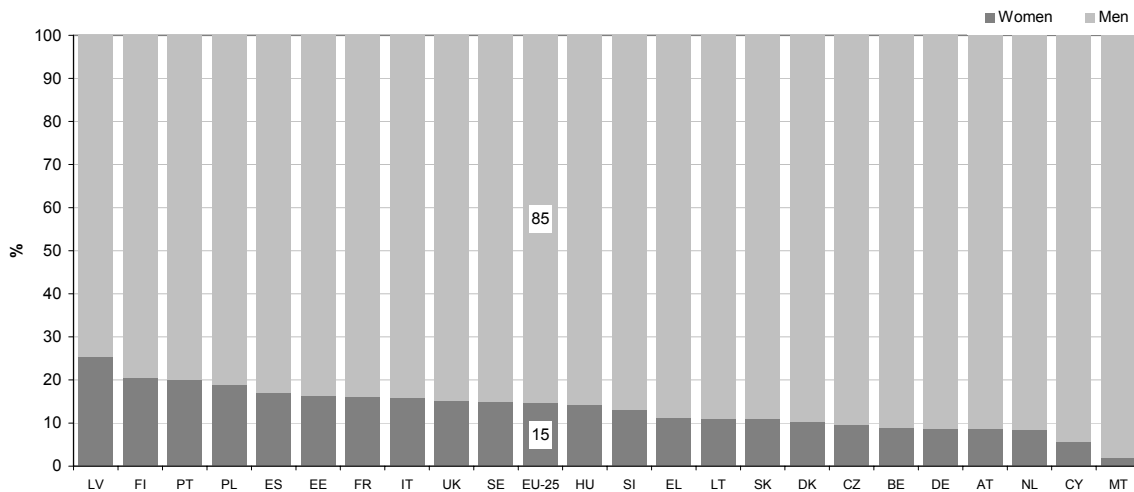
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**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)



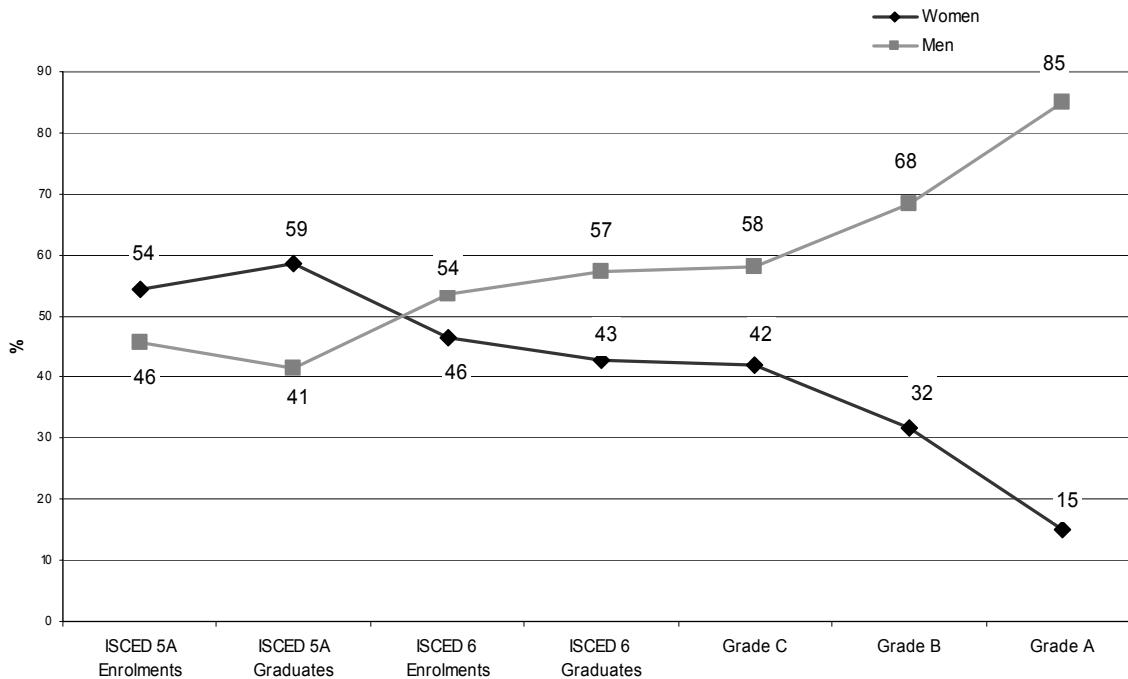
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

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 qualification (PhD).

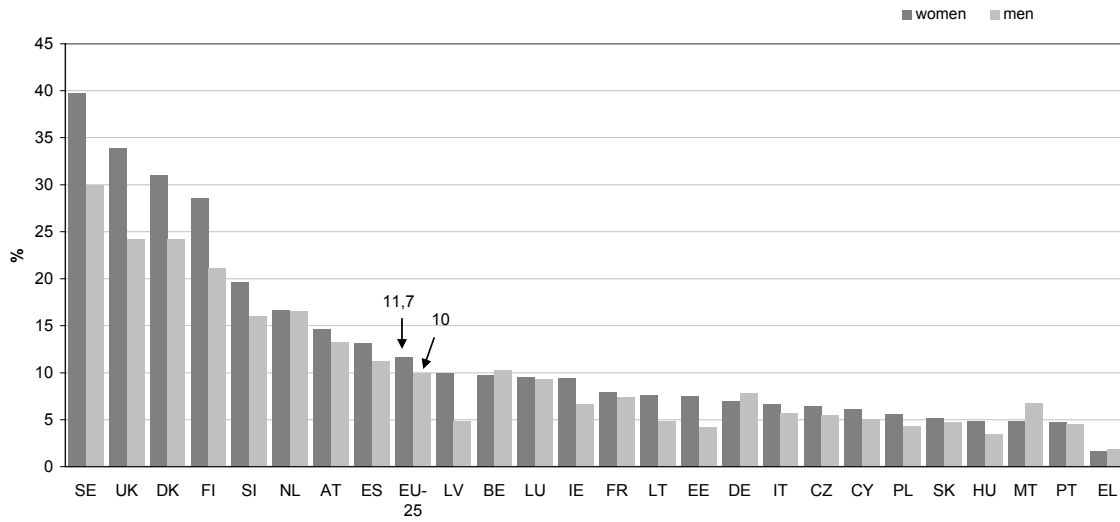
ISCED 5A enrolments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

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

A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.

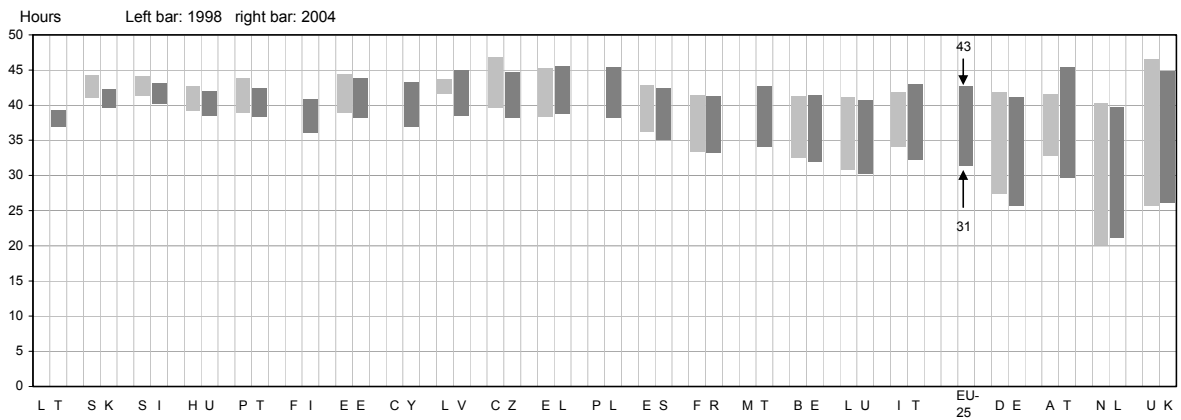
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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



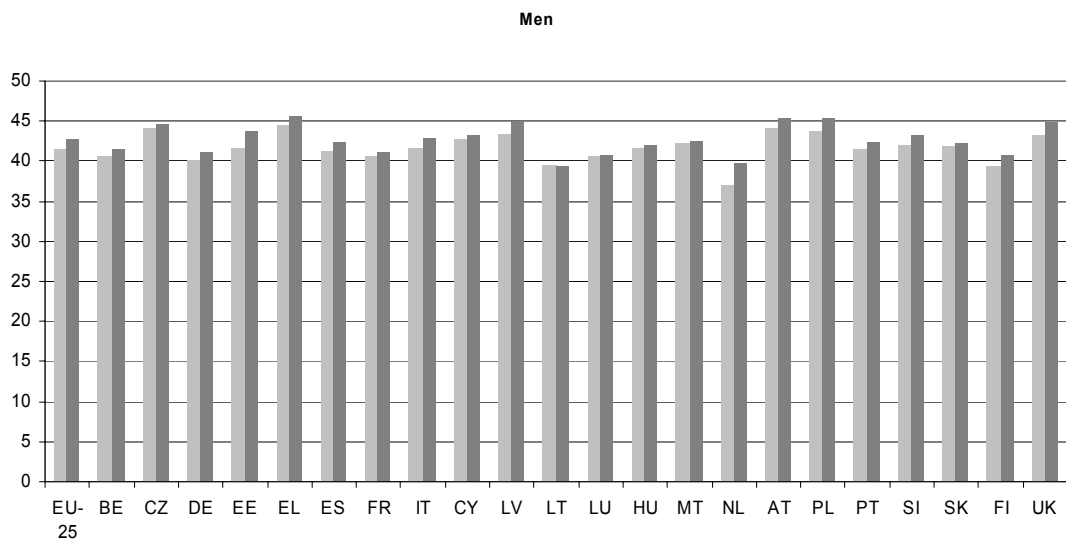
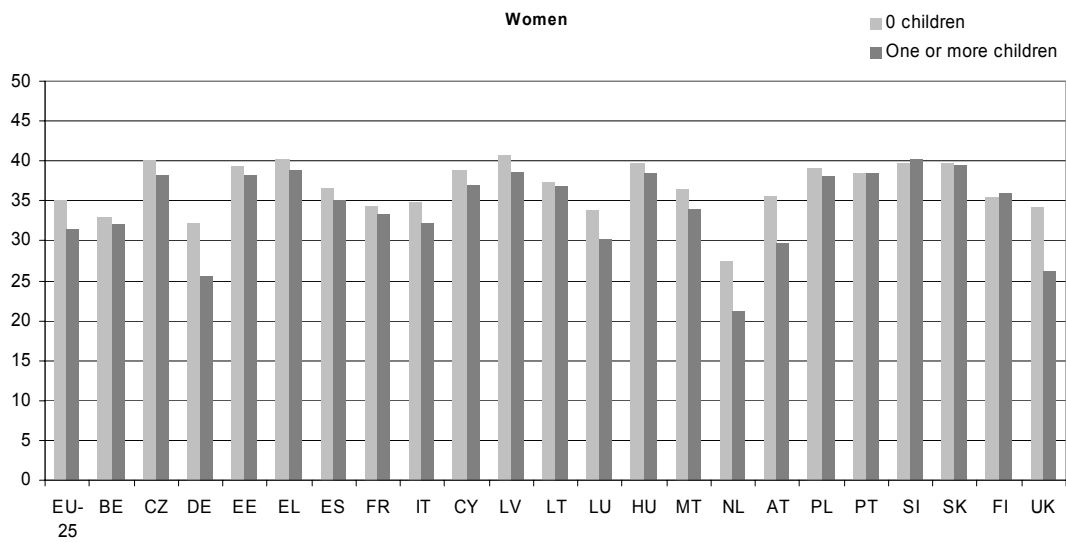
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

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



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

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

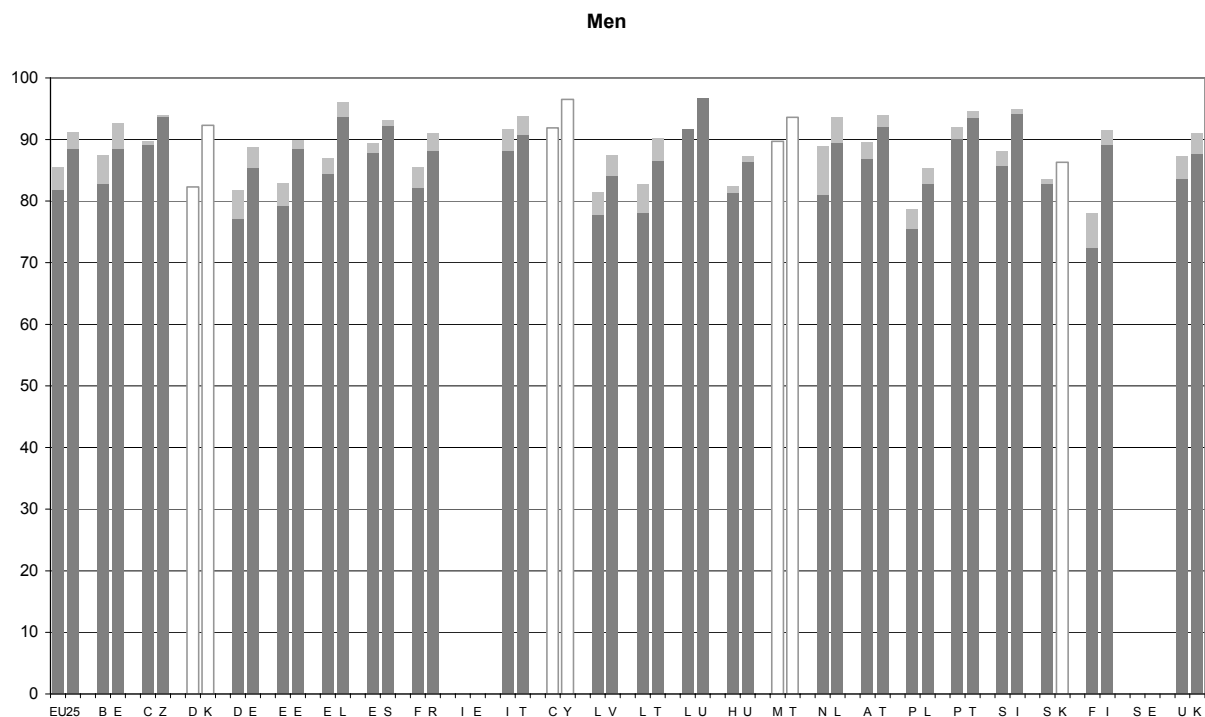
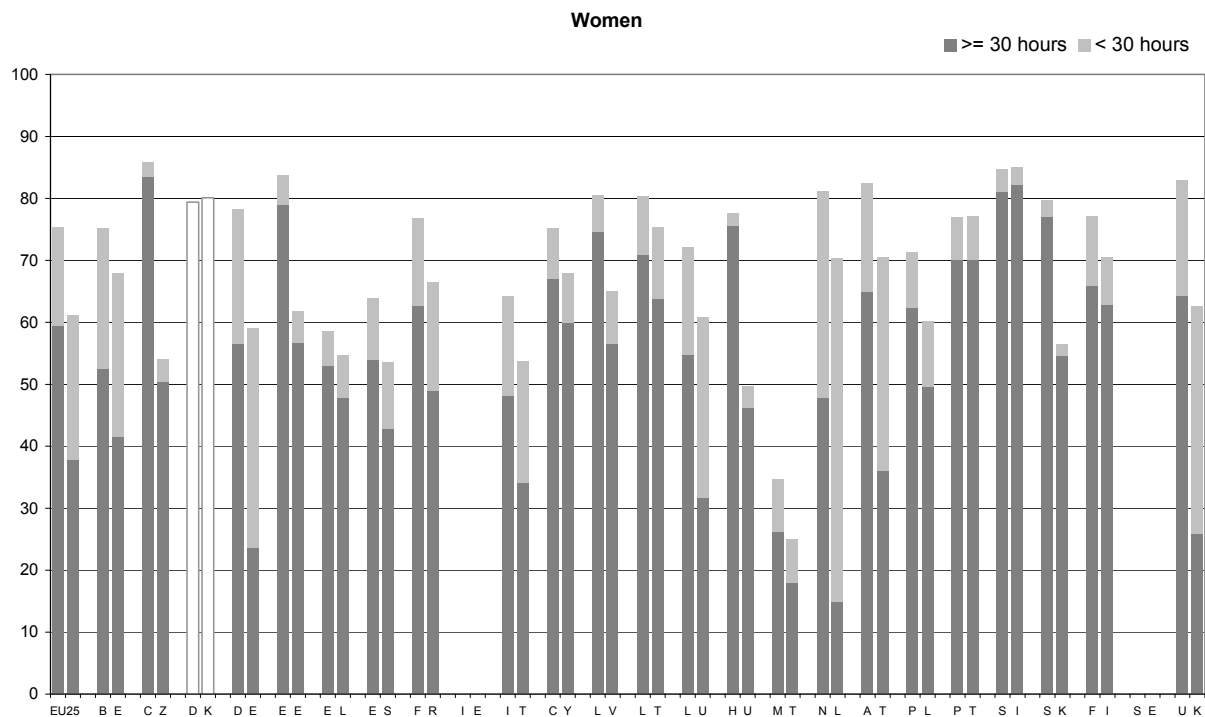


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

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

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



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

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

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



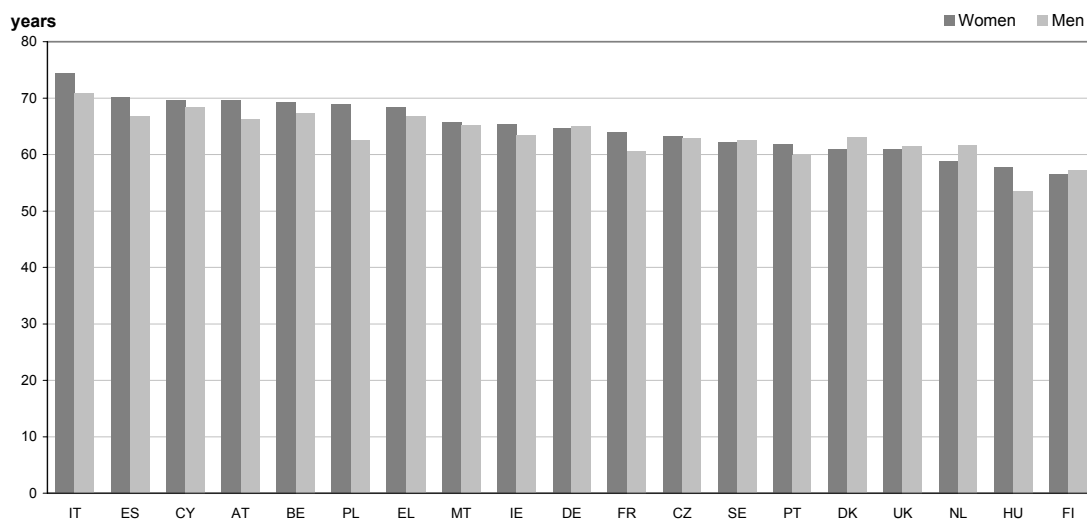
Source: Eurostat, National sources.

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

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

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

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

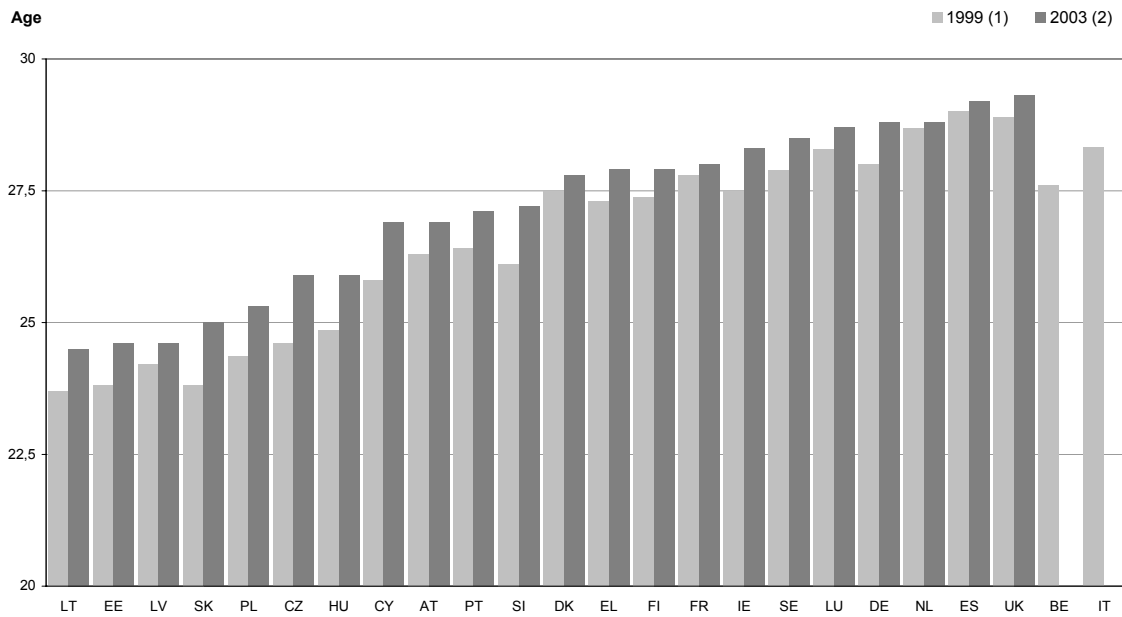


Source: Eurostat

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

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

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



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.