



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 22.2.2006
KOM(2006)71 galutinis

**KOMISIJOS ATASKAITA TARYBAI, EUROPOS PARLAMENTUI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

dėl vyrų ir moterų lygybės - 2006

TURINYS

1.	Įvadas	3
2.	Svarbiausi pasikeitimai	3
2.1.	Politikos ir teisės aktų pasikeitimai: dabartinė padėtis	3
2.2.	Lyčių nelygybė.....	5
3.	problemos ir politikos kryptys	6
3.1.	Visapusiškai įgyvendinti lyčių lygybės politiką, kaip Europos ekonomikos augimo ir užimtumo strategijos dalį.....	6
3.2.	Skatinti sėkmingą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą.....	7
3.3.	Remti lyčių lygybę veiksmingais instituciniais mechanizmais.....	8
3.4.	Išorinė lyčių lygybės dimensija.....	9
4.	Išvados.....	9
	ANNEX.....	11

1. ĮVADAS

Šioje metinėje ataskaitoje pristatoma pagrindinė 2005 m. veiklos dėl moterų ir vyrų lygybės raida Europos Sąjungoje. Joje taip pat bendrais bruožais pateikiamos problemos bei būsimos politikos kryptys.

2005–2010 m. **socialinėje darbotvarkėje**¹, kuria papildoma ir remiama **atnaujinta Lisabonos strategija** ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui² ES dar kartą patvirtino savo visapusišką įsipareigojimą siekti lyčių lygybės. Naujajame integruotų gairių pakete³, kuriame remiami tvirtesnio, ilgalaikio ekonomikos augimo ir daugiau bei geresnių darbo vietų kūrimo tikslai, pripažįstama, kad lyčių lygybė yra pagrindinė sąlyga norint išspręsti darbo rinkos problemas. Jose derinamos konkrečios moterų užimtumo priemonės ir lyčių aspekto integravimas visuose įgyvendinamuose veiksmuose.

Lyčių politika prisideda prie užimtumo ir ekonomikos augimo. Per pastaruosius penkerius metus trys ketvirtadaliai naujų ES darbo vietų atiteko moterims. Tačiau **vis dar esanti lyčių nelygybė** rodo, kad galima padaryti daugiau siekiant panaudoti produktyvų moterų potencialą. Visų pirma, blogai suderinta darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra vis dar priverčia darbuotojus palikti darbo rinką ir mažina gimstamumą. Būtina labiau stengtis siekiant veiksmingų ir pažangių priemonių, padedančių vyrams ir moterims suderinti darbo ir asmenines pareigas visuose savo gyvenimo etapuose.

Moterų ir vyrų lygybės neturėtų riboti sienos. ES tvirtai pritarė **Pekino veiksmų programai** (VP) ir pakartojo savo įsipareigojimą iki galo realizuoti VP kviesdama ją veiksmingai įgyvendinti⁴. Tai yra būtina norint įgyvendinti tarptautiniu mastu suderintus plėtros tikslus, įskaitant ir Tūkstantmečio deklaracijos tikslus. Šiai pozicijai ES taip pat pritarė 2005 m. rugsėjo 14–16 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos aukšto lygio plenariniame posėdyje, kuriame buvo daroma Tūkstantmečio deklaracijos apžvalga.

2. SVARBIAUSI PASIKEITIMAI

2.1. Politikos ir teisės aktų pasikeitimai: dabartinė padėtis

Komisija paskelbė komunikatą dėl būsimos moterų ir vyrų lygybės politikos raidos Europos Sąjungoje ateinantiems penkeriems metams, kuris bus priimtas per pirmąją 2006 ketvirtį. Šis „**Moterų ir vyrų lygybės planas**“ išskirs problemas ir numatys veiksmus, padedančius ES siekti lyčių lygybės įgyvendinant vidaus ir išorės politiką ir neatsiliekant nuo ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo tikslų. Plane bus aiškiai parodytas konkretus ES indėlis ir įsipareigojimas šiam procesui.

Per pastaruosius dešimtmečius teisės aktai buvo labai svarbūs siekiant pažangos moterų ir vyrų lygybės srityje. Toliau buvo žengta 2005 m., priėmus iš dalies pakeistą direktyvos pasiūlymą⁵, kurioje supaprastinami ir modernizuojami galiojantys Bendrijos teisės aktai dėl

¹ COM(2005) 33 galutinis, 2005 2 9.

² COM(2005) 24 galutinis, 2005 2 2.

³ 2005 m. liepos 12 d. Tarybos sprendimas 2005/600/EB dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių.

⁴ 2005 5 27 Europos Sąjungos Tarybos dokumentas Nr. 9242/05.

⁵ COM(2005) 380 galutinis, 2005 8 25.

vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo srityje. Be to, remiantis Tarybos ir Europos Parlamento aptarta bendrąja pozicija, siekiama užtikrinti sklandų Direktyvos priėmimą 2006 m. pradžioje.

2002 m. vienodo požiūrio direktyvos⁶ perkėlimo į nacionalinę teisę terminas baigėsi 2005 m. spalio 5 d. Direktyvoje numatytų **lygių teisių institucijų** kūrimas neabejotinai prisidės prie geresnio lygių teisių teisės aktų įgyvendinimo. Dauguma valstybių narių jau perkėlė Direktyvą į savo nacionalinę teisę. Ten, kur Direktyva nebuvo perkelta arba buvo perkelta netinkamai, bus pradėta procedūra dėl pažeidimų.

2005 m. kovo 8 d. Komisija pasiūlė įkurti **Europos lyčių lygybės institutą**⁷, kuris pagal sumanymą turėtų tapti svarbiu informacijos platinimo centru, kuriame būtų keičiamasi gera patirtimi ir kuriamos lyčių aspekto integraciją skatinančios metodinės priemonės. Įsteigus institutą taip pat geriau išryškės lyčių lygybės srities pasiekimai ir problemos. Pasiūlymas nagrinėjamas Taryboje ir Europos Parlamente. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė nuomonę, kuria pritariama 2005 m. rugsėjo 28 d. pasiūlymui⁸.

Pagal Europos **socialinį dialogą** socialiniai partneriai 2005 m. kovo mėn. priėmė Lyčių lygybės veiksmų programą ir pagrindinį dėmesį skyrė keturiems prioritetams: spręsti lyčių vaidmenų klausimą, skatinti moteris užimti atsakingas pareigas, palaikyti darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir spręsti nevienodo lyčių uždarbio problemas. Labai svarbi bus padarytos pažangos metinė ataskaita. Iniciatyvos kaupti, keistis ir skatinti gerą patirtį lyčių lygybės srityje taip pat imasi ir kai kurių sektorių socialiniai partneriai.

2005 m. balandžio 18 d. Konkurencijos tarybos išvadose buvo akcentuojama, kad vis daugiau dėmesio skiriama lyčių lygybei moksle bei galimybei moterims užimti vadovaujančius postus. Valstybės narės buvo kviečiamos gerokai padidinti moterų, užimančių vadovaujančius postus mokslinių tyrimų srityje, skaičių iš pradžių siekiant ES vidurkio, t. y. 25 % viešajame sektoriuje.

Būtinybė atsižvelgti į lyčių aspektą imigracijos politikoje buvo nagrinėjama Komisijos priimtoje bendrojoje **trečiųjų šalių piliečių integracijos**⁹ darbotvarkėje. Joje buvo ypač akcentuojama sėkmingo visapusiško imigrančių moterų potencialo panaudojimo darbo rinkoje svarba. Komisija taip pat aktyviai sprendė **prekybos** žmonėmis, kurios pagrindinėmis aukomis tebelieka moterys, klausimą. Joje buvo pristatytas integruotas požiūris ir pasiūlymai veiksmų planui¹⁰, kuriame buvo pabrėžta lyčių aspekto svarba prevencijos strategijose ir panaikinant visų formų išnaudojimo, įskaitant ir seksualinį išnaudojimą bei išnaudojimą vietinėje darbo rinkoje.

2005 m. buvo minimos 10-osios **Pekino veiksmų programos**, kuri buvo labai svarbus įvykis integruojant lyčių aspektą viešojoje politikoje, metines. Šia proga vyriausybės iš viso pasaulio pripažino iki šiol padarytą pažangą, tačiau taip pat pabrėžė likusias problemas ir kliūtis. Ypatingą rūpestį kelia moterų galimybes naudotis išsilavinimo, nuosavybės, darbo, sveikatos

⁶ 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 269, 2002 10 5, p. 15).

⁷ COM(2005) 81 galutinis, 2005 3 8.

⁸ EESK 1066/2005, 2005 9 28

⁹ COM(2005) 389 galutinis, 2005 9 1.

¹⁰ COM(2005) 514 galutinis, 2005 10 18.

ir reprodukcinės medicinos paslaugomis klausimai. Vis dar didelė problema yra motinų mirtingumas, o kai kuriuose rajonuose, ypač kai kuriuose Afrikos regionuose moterų padėtis pablogėjo. ES išipareigojimu buvo daug prisidėta sėkmingai užtikrinant VP. Po Komisijos pasiūlymo Taryba, Parlamentas ir Komisija 2005 m. lapkričio mėn. priėmė bendrą pranešimą „**Bendras Europos susitarimas dėl vystymosi**“¹¹, kuriame lyčių lygybė buvo išskirta kaip vienas iš penkių pagrindinių vystymosi politikos principų. Naujoji ES strategija Afrikai¹² taip pat konkrečiai numato, kad visose partnerystėse ir nacionalinėse plėtros strategijose būtų deramai atsižvelgta į lyčių lygybę. Pirmojoje 2006 m. pusėje Komisija planuoja priimti komunikatą pavadinimu „Europietiška lyčių lygybės vizija bendradarbiavime siekiant vystymosi“.

2.2. Lyčių nelygybė

Teigiami poslinkiai moterų užimtume sumažino lyčių užimtumo ir nedarbo nelygybę. Nepaisant to, vis dar yra didelių neatitikimų, kadangi ryškūs darbo užmokesčio skirtumai nemažėja.

Paskutiniaisiais metais padaryta pažanga iki 2010 m. pasiekti Lisabonos strategijoje numatyta 70 % užimtumą labai priklausė nuo nuolatinio moterų skaičiaus augimo darbo rinkoje per pastarąjį dešimtmetį, o vyrų užimtumo rodiklis per tą patį laikotarpį išliko pakankamai stabilus. 2004 m. 25 ES moterų **užimtumo rodiklis** pakilo iki 55,7 %, t. y. 0,7 procentiniais punktais daugiau palyginti su 2003, ir taip priartino termino vidurio 57 % tikslą iki 2005. Taigi užimtumo rodiklių skirtumas buvo dar labiau sumažintas nuo 18,1 punkto 1999 m. iki 15,2 punkto 2004 m. Moterų **nedarbo** mažėjimas pasireiškęs kartu su panašiu vyrų nedarbo didėjimu taip pat sumažino nedarbo skirtumą iki 2.1 punkto, t. y. beveik visu punktu mažiau nei 1999 m. Kalbant apie **vyresnio amžiaus darbuotojus**, labiau gerėjo moterų nei vyrų užimtumo rodikliai. Moterų, vyresnių nei 55 m., užimtumo rodiklis padidėjo visu procentu 2004 m. iki 31,7 % arba 5,4 punktais viršijo 1999 m. lygį. Tai padėjo sumažinti vyresnio amžiaus žmonių užimtumo rodiklių skirtumą, nors skirtumas buvo ypač ryškus 19,0 punkto 2004 m.

Esant tokioms palankioms tendencijoms reikia pripažinti, kad labiausiai moterų užimtumas ir toliau augo toje veikloje ir profesijose, kuriose ir anksčiau dominavo moterys. Tai dar labiau **suskaldė** darbo rinką. Iš tikrųjų tiek sektorių, tiek profesinis susiskaldymas¹³ ES toliau didėja atitinkamai iki 25,4 % ir 18,1 %. Daugiau nei keturios iš dešimties dirbančių moterų dirba viešojo administravimo, švietimo, sveikatos arba socialinės veiklos srityse, palyginus su mažiau nei dviem iš dešimties vyrų. Tačiau privačiame sektoriuje verslo paslaugos, kur nuo 2000 iki 2004 m. įdarbintų asmenų skaičius padidėjo, daugiau kaip 5 %, išlieka svarbus vyrų ir moterų darbo vietų šaltinis.

Dar vienas rūpestį keliantis dalykas yra lyčių skirtumai tarp **ne visą darbo dieną** dirbančių asmenų, iš kurių 32,6 % sudaro moterys ir tik 7,4 % – vyrai. Nors dirbti ne visą darbo dieną

¹¹ „Bendras Tarybos ir valstybių narių vyriausybių atstovų susitikimo Taryboje, Europos Parlamente ir Komisijoje pranešimas apie ES plėtros politiką: „Europos konsensusas“, Europos Sąjungos Tarybos dokumentas Nr. 14820/05, 2005 11 22.

¹² COM(2005) 489 galutinis, 2005 10 12.

¹³ Lyčių pasiskirstymas sektoriuose skaičiuojamas kaip vidutinė šalies moterų ir vyrų užimtumo atskiruose sektoriuose dalis; skirtumai sudedami, siekiant gauti bendrą lyčių neatitikimą, išreikštą viso užimtumo procentine dalimi (NACE klasifikatorius). Lyčių pasiskirstymas pagal profesijas skaičiuojamas panašiai kaip vidutinių šalies atskirų profesijų moterų ir vyrų užimtumo dalių skirtumų suma (ISCO klasifikatorius).

gali būti asmeninis pasirinkimas, padedantis žmonėms patekti, sugrįžti arba likti darbo rinkoje, ryškus skirtumas tarp lyčių byloja apie skirtingus vyrų ir moterų laiko panaudojimo modelius ir kad globėjomis dažniausiai būna moterys, kurioms sunkiau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Moterų užimtumas ir darbe praleistas laikas labai priklauso nuo vaikų skaičiaus ir jų amžiaus. Vyrams tai ne taip svarbu. Auginančių vaikus moterų, kurių amžius nuo 20 iki 49 m., darbingumo rodiklis sumažėja netgi 14,3 punktu, o vyrų užimtumo rodiklis padidėja 5,6 punktais. Panašiai ir dirbančių ne visą darbo dieną moterų skaičius didėja priklausomai nuo vaikų skaičiaus. To negalima pasakyti apie vyrus. Viena trečioji moterų dalis, auginančių vieną vaiką ir pusė moterų, auginančių tris arba daugiau vaikų, dirba ne visą darbo dieną, tačiau vaikų skaičius mažai daro įtakos vyrų, dirbančių ne visą darbo dieną, proporcijai.

Darbo ir asmeninio gyvenimo įtampa kartu su stereotipais ir pagal lytį mokamais atlyginimais bei vertinimo sistemomis ir toliau atsiliepia moterų **karjerai** ir padeda išlikti vertikaliam darbo rinkos susiskaldymui. Įmonėse moterys tesudaro 32 % vadovų¹⁴. Tik 10 % valdybos narių ir 3 % didesnių ES įmonių generalinių direktorių pareigas eina moterys¹⁵. Švietimo ir mokslinių tyrimų srityse diplomuotų moterų skaičius viršija vyrus (59 %), tačiau karjeros eigoje jų vis mažėja: 43 % baigusiu doktorantūros studijas tik 15 % tampa profesorėmis¹⁶.

Vyrų ir moterų **darbo užmokesčio skirtumai** ir toliau yra nenormaliai dideli ir nėra jokių požymių, kad jie mažėtų. Vidutiniškai moterims už kiekvieną dirbtą valandą mokama 15 % mažiau nei vyrams. Taip yra dėl to, kad nesilaikoma vienodo darbo užmokesčių reglamentuojančių teisės aktų ir dėl struktūrinės nelygybės, tokios kaip darbo rinkos susiskaldymas, darbo pobūdžio skirtumų, galimybės mokytis ir lavintis, pagal lytį atliekamų vertinimų ir darbo užmokesčio sistemų bei stereotipų.

Atrodo, kad **socialinė atskirtis** visuose gyvenimo etapuose labiau gresia moterims nei vyrams, dėl to jų dalyvavimas darbo rinkoje yra vidutiniškai mažesnis. Skurdas labiausiai iš visų gresia vyresnio amžiaus moterims ir vienišioms tėvams, išlaikantiems vaikus, kurių daugumą sudaro moterys.

3. PROBLEMAS IR POLITIKOS KRYPTYS

Europos ekonomikos augimo ir užimtumo strategijoje pripažįstama, kad pažangai būtina lyčių lygybė, tačiau šiais metais valstybių narių pristatytose nacionalinių reformų programose lyčių problemoms nebuvo skiriama tiek daug dėmesio ir jos prarado savo pagreitį. Europai reikalingas užtikrintas įsipareigojimas laikytis Bendrijos pozicijos, kurioje lyčių aspekto integravimas derinamas su konkrečia pozityvia ir veiksmingų institucinių mechanizmų remiama veikla.

3.1. Visapusiškai įgyvendinti lyčių lygybės politiką, kaip Europos ekonomikos augimo ir užimtumo strategijos dalį

Lyčių lygybės politika reikalinga priemonė ekonomikos augimui ir užimtumu užtikrinti. Panaikinus struktūrinę vyrų ir moterų nelygybę bus galima realizuoti moterų darbo

¹⁴ Šaltinis: Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, 2005 m.

¹⁵ Duomenų bazė apie atsakingas pareigas einančius vyrus ir moteris, Europos Komisija.

¹⁶ „Moterys ir mokslas: kompetencija ir naujovės“, SEC(2005) 370, 2005 3 11.

potencialą taip prisidedant prie socialinės sanglaudos ir socialinės apsaugos sistemos įgyvendinimo. Tebesitęsianti lyčių nelygybė liudija apie neveiksmingą darbo rinką, kur asmeniniai siekiai ir kvalifikacija nėra pakankamai remiami ir vertinami ir netgi sulaiko nuo dalyvavimo darbo rinkoje.

- Valstybės narės ir socialiniai partneriai turėtų atkakliai siekti mažinti užimtumo skirtumus tarp moterų ir vyrų, ypač tarp vyresnio amžiaus dirbančiųjų asmenų.
- Pirmenybė toliau turėtų būti teikiama darbo užmokesčio skirtumų šalinimui ir kovai su pagrindinėmis jų priežastimis. Veikloje turi būti panaudotos visos įmanomos priemonės, įskaitant veiksmingą galiojančių teisės aktų įgyvendinimą, ir į ją turėtų būti aktyviai įtraukti socialiniai partneriai. Ypač svarbios sritys, kurias būtina keisti, yra sektorių ir profesinis susiskaldymas, galimybė visiems mokytis ir lavintis, skaidrus vertinimas ir darbo užmokesčio sistemos, informavimas ir kova su stereotipais tarp suinteresuotųjų šalių bei profesijų klasifikacijos peržiūrėjimas.
- Darbų kokybė ir gera darbo aplinka yra pagrindiniai veiksniai, kurie pritraukia ir laiko žmones darbo rinkoje. Norint to pasiekti, valstybės narės ir socialiniai partneriai turi imtis konkrečių veiksmų, ypač skatinti ir plėtoti darbo modelius, kuriuose iš tikrųjų vertinama darbuotojų kvalifikacija ir tuo pačiu metu užtikrinamos užimtumo garantijos, socialinės teisės bei išmokos.
- Ten, kur reikia, valstybės narės turėtų toliau reformuoti mokesčių ir išmokų sistemas, kad būtų kuriamos paskatos ir šalinamos kliūtys mažiau uždirbantiems namų ūkio nariams, arba globėjams, kurių dauguma yra moterys, patekti, sugrįžti ir likti darbo rinkoje, darant darbą finansiškai patraukliu ir užtikrinant jų ekonominę nepriklausomybę tuo pačiu metu atsižvelgiant į kaupiamosios pensijos teises.
- Europos ekonomikos augimo ir užimtumo strategijai lyčių lygybės srityje reikalinga visiška struktūrinių fondų parama, visų pirma veiksmingai integruojant lyčių aspektą į nacionalines strategines orientacines struktūras bei programavimo dokumentus ir pakankamai finansuojant konkrečią lyčių lygybės veiklą.

3.2. Skatinti sėkmingą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą

Gera darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra padeda mažinti lyčių galimybių skirtumus bei gerinti darbo aplinką ir taip prisideda prie demografinių pokyčių problemos sprendimo. Kad būtų veiksminga, ji turėtų būti formuojama ir skleidžiama kaip moterų ir vyrų politika visuose jų gyvenimo etapuose, įskaitant jaunimą, kaip pabrėžiama Europos jaunimo pakte¹⁷. Būtina naujai pažvelgti į išipareigojimą sukurti lengvai pasiekiamų, nebrangių ir geros kokybės vaikų ir kitų išlaikomų asmenų priežiūros įstaigas.

- Valstybės narės turėtų labiau stengtis įgyvendinti Barselonos¹⁸ deklaracijoje numatytus vaikų priežiūros ir geresnės vyresnio amžiaus bei neįgaliųjų asmenų globos paramos tikslus. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas moterų ir vyrų visos darbo dienos

¹⁷ COM(2005) 206 galutinis, 2005 5 30.

¹⁸ 2010 metais vaikų priežiūra turi būti teikiama 33 % 0-3 metų vaikams ir 90 % vaikų nuo 3 metų iki privalomo mokyklinio amžiaus.

tvarkaraščiui, kuris leistų pradėti darbą patogiu laiku ir būtų lankstus. Turėtų būti skatinama įmonių ir švietimo įstaigų iniciatyva plėtoti priežiūros paslaugas.

- Derinant darbą ir asmeninį gyvenimą turėtų būti skatinamas ir plačiai taikomas pažangus ir lengvai pritaikomas darbo planavimas, kurį taikant būtų padedama pasiekti asmeninio gyvenimo ir darbo pusiausvyrą ir atsižvelgiama į skirtingus poreikius įvairiuose gyvenimo etapuose.
- Galimybė naudotis viešosiomis paslaugomis, įskaitant administracines, transporto ir užimtumo paslaugas, turėtų būti suderinama su darbo tvarkaraščiais ir neturėtų trukdyti moterims ir vyrams, prižiūrintiems savo vaikus ar kitus išlaikomus asmenis, patekti, sugrįžti arba likti darbo rinkoje.
- Turėtų būti imamasi ryžtingų veiksmų kovojant su lyčių stereotipais ir skatinant vyrus prisiimti didesnę atsakomybę namuose bei šeimoje. Tai apima iniciatyvų, visų pirma finansinių, kūrimą, kuriomis padedama išlaikyti geresnę vyrų ir moterų atsakomybės bei darbų pusiausvyrą ir stiprina vaikus prižiūrinčių ir tėvystės atostogose esančių vyrų vaidmenį.

3.3. Remti lyčių lygybę veiksmingais instituciniais mechanizmais

Norint įgyvendinti lyčių lygybę, būtinas tvirtas, visas suinteresuotąsias šalis jungiantis, valdymas. Tam reikalingas užtikrintas ir aiškus įsipareigojimas aukščiausiu politiniu lygmeniu, kurį turi remti adekvatūs mechanizmai, organizacinės priemonės, šaltiniai ir valstybių narių keitimasis patirtimi.

- Partnerystė ir dialogas yra pagrindiniai valdymo elementai. Būtina, kad visos suinteresuotosios šalys, visų pirma lyčių lygybės ministerijos arba departamentai, lygių teisių institucijos, socialiniai partneriai ir pilietinė visuomenė, būtų susiję visuose politikos formavimo, įgyvendinimo ir vertinimo etapuose.
- Valstybės narės turėtų labiau integruoti lyčių aspektą visose susijusiose politikos srityse ir imtis konkrečių veiksmų kuriant ir skleidžiant tokį principą palaikančius metodus bei priemones, pvz., lyčių lygių galimybių tikrinimą ir poveikio lyčių lygybei įvertinimą.
- Ekonominės politikos ir užimtumo gairių integravimas į naująją Lisabonos strategiją turėtų skatinti valstybes nares dar labiau įtraukti lyčių aspektą į visas nacionalinių reformų programų skiltis, ypač tose srityse, kur pastebėta nedidelė pažanga, visų pirma ekonominėje politikoje, įmonių politikoje ir biudžeto politikoje (atsižvelgti į lyčių aspektą sudarant biudžetą).
- Valstybės narės turėtų palaikyti kokybišką nacionalinio aparato, remiančio lyčių lygybę, įskaitant ir Direktyvoje 2002/73/EB numatytą lygių teisių institucijų¹⁹, funkcionavimą visų pirma užtikrindamos, kad jos yra pakankamai nepriklausomos, turi reikalingų šaltinių ir galimybių veiksmingai dirbti.

¹⁹ Direktyvos 2002/73/EB 8a straipsnis.

- Politikos monitoringą turi palaikyti savalaikių, patikimų, palyginamų ir pagal lytį išskaidytų duomenų rinkimas, kaupimas ir platinimas. Toliau reikėtų siekti išvengti tendencingo požiūrio į lytis statistinėje metodologijoje bei klasifikacijose.

3.4. Išorinė lyčių lygybės dimensija

ES nuo pat pradžių buvo lyčių lygybės politikos priešakyje. Ji padėjo skleisti lyčių lygybės idėją už savo teritorijos ribų. Europa turėtų įtvirtinti savo įsipareigojimą laikytis šios pozicijos ir užtikrinti, kad jos išorės santykiuose būtų atsižvelgiama į lyčių aspektus.

- Valstybės narės turėtų imtis konkrečių veiksmų siekdamas spartinti visišką ir sėkmingą Pekino deklaracijos ir IV Pasaulinės moterų konferencijos veiksmų programos įgyvendinimą. Jos turėtų stebėti daromą pažangą reguliariai teikdamos ataskaitas ir vertindamos rezultatus bei numatydamas tikslų įgyvendinimo terminus.
- Besivystančios šalys turėtų būti tinkamai remiamos techniškai bei finansiškai padedant joms integruoti lyčių aspektą ir suteikiant moterims daugiau teisių politikoje bei įgyvendinant programas.
- Valstybės narės turėtų atsižvelgti į lyčių aspektą bendradarbiaujant su ES nepriklausančiomis šalimis ir laikydamosi „Bendro Europos susitarimo“ dėl vystymosi politikos – vystymosi strategijose, įskaitant skurdo mažinimo strategijas.
- Stojančios į ES šalys, šalys kandidatės ir galimos kandidatės turėtų ir toliau būti remiamos joms siekiant į nacionalinę teisę perkelti, įgyvendinti Bendrijos lyčių lygybės *acquis* ir užtikrinti veiksmingai jo vykdymą, taip pat turėtų būti remiamos joms kuriant tam reikalingas institucijas.

4. IŠVADOS

Remiantis šia atskaita dėl moterų ir vyrų lygybės ir pripažįstant, kad lyčių lygybė gali prisidėti prie atnaujintos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo darbotvarkės, Europos Sąjungos Vadovų Taryba kviečiama skatinti valstybes nares vertinti šioje srityje padarytą pažangą ir įtvirtinti įsipareigojimą įtraukiant lyčių aspektą į visas politikos sritis įgyvendinant partnerystę su socialiniais partneriais bei pilietine visuomene ir sprendžiant pirmiau minėtas problemas. Tai įgyvendinant reikėtų ypatingą dėmesį kreipti į:

- moterų ir vyrų, ypač tarp vyresnio amžiaus asmenų, užimtumo skirtumo mažinimą taikant visapusišką strategiją;
- pagrindinių lyčių skirtingo darbo užmokesčio priežasčių analizę ir šalinimą;
- visapusiškos strategijos, skatinančios moterų ir vyrų darbo bei asmeninio gyvenimo derinimą, kūrimą;
- visapusišką struktūrinių fondų naudojimą lyčių lygybei remti užtikrinant konkrečių veiksmų ir lyčių lygybės aspekto integravimą į visas nacionalinių strategijų programų ir veiksmų programų kūrimo, įgyvendinimo ir vertinimo stadijų finansavimą;

- tolesnę socialinių partnerių paramą jiems kuriant, įgyvendinant ir stebint iniciatyvas moterų ir vyrų lygybės srityje, visų pirma Lyčių lygybės veiksmų programoje;
- visišką Direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo darbo rinkoje²⁰ įgyvendinimą ir ypač į lygių teisių institucijų kūrimą;
- sklandų reglamento, įkuriančio Europos lyčių lygybės institutą, pasiūlymo priėmimą siekiant užtikrinti jo savalaikį įsteigimą ir darbą;
- direktyvos²¹ dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) pasiūlymo užtikrinimą;
- įsipareigojimą sėkmingai realizuoti Pekino veiksmų programą, veiksmingai ją įgyvendinti bei stebėti.

²⁰ Direktyva 2002/73/EB.

²¹ COM(2005) 380 galutinis.

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%.

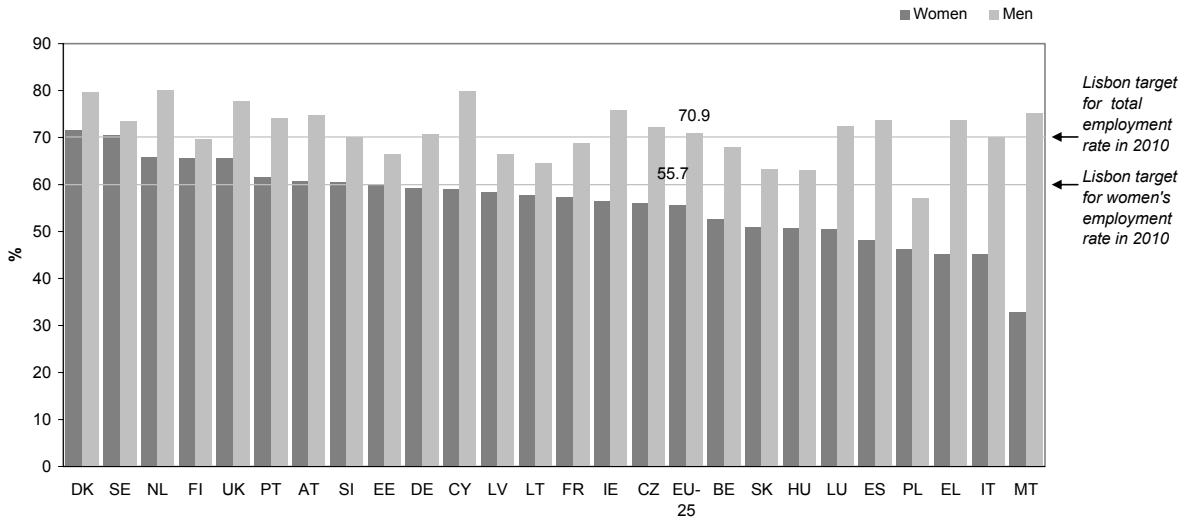
Education, training and research

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

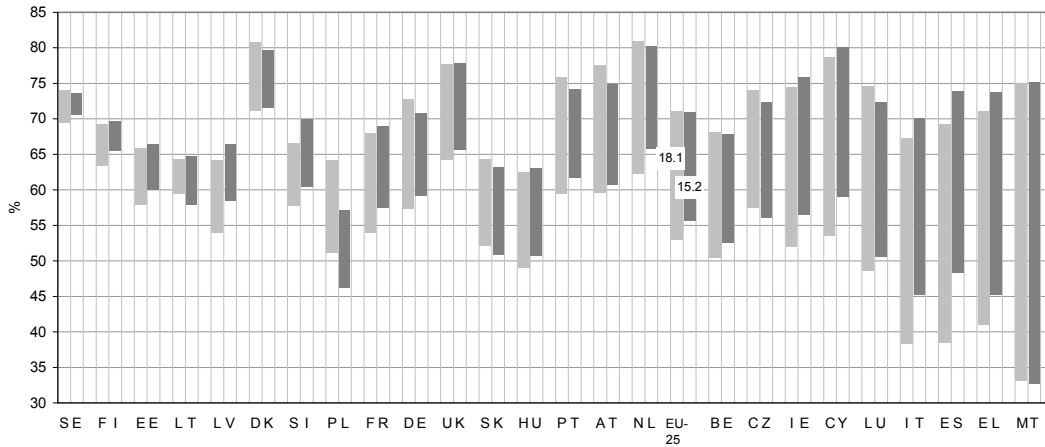


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

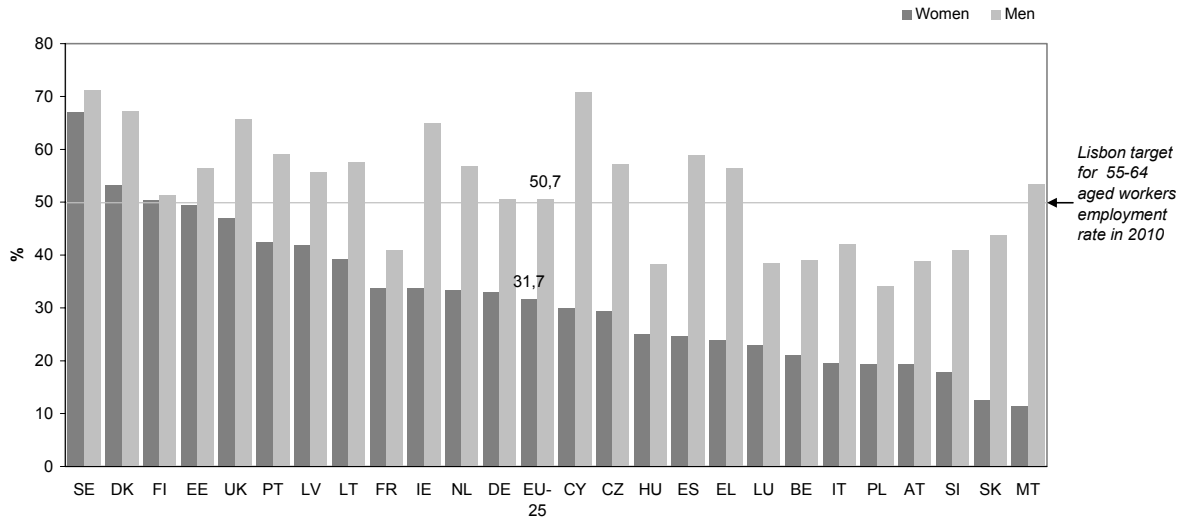


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

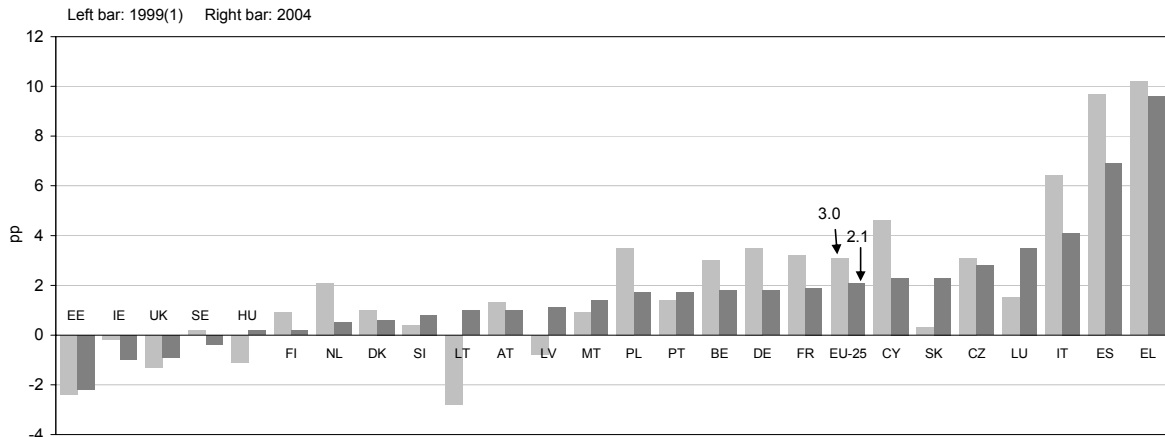
Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



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)

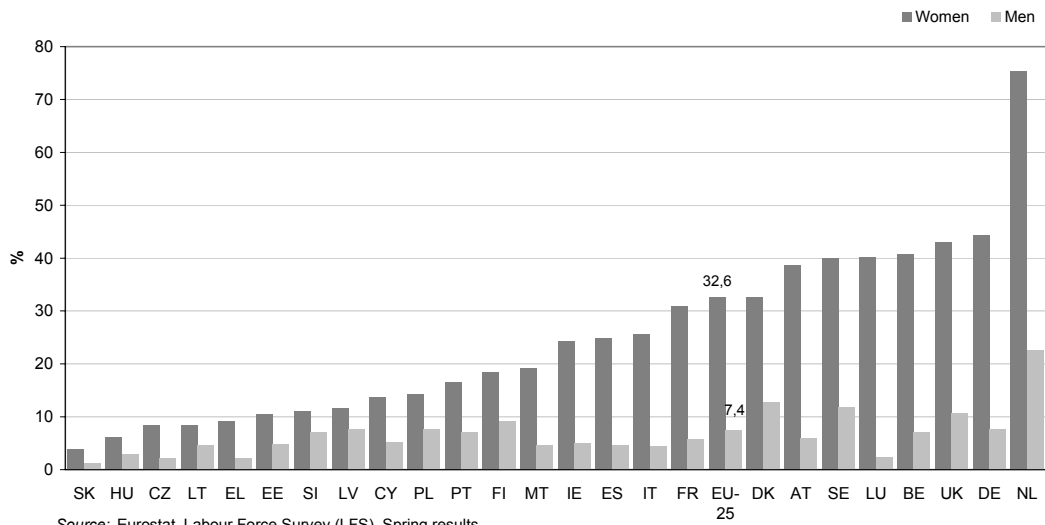


Source: Eurostat.

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.

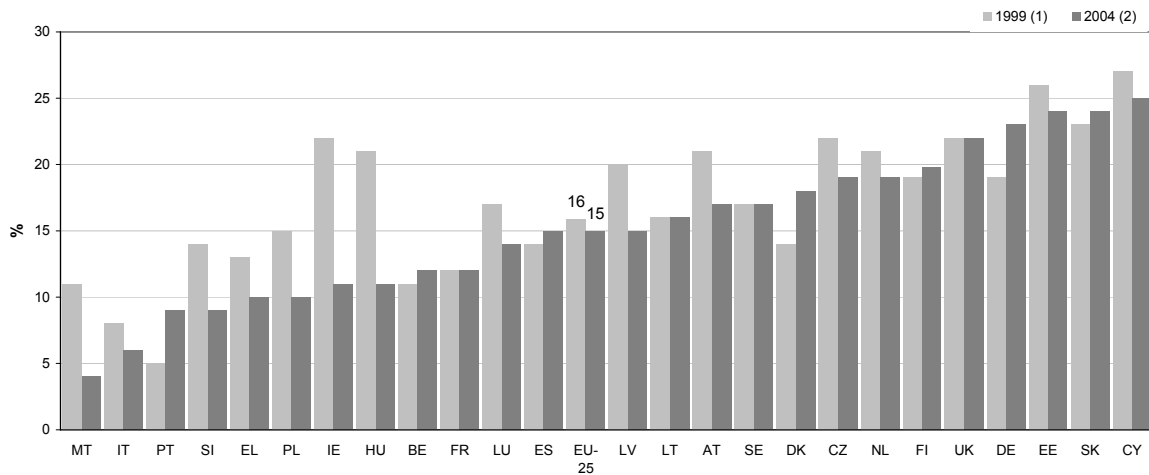
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



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.

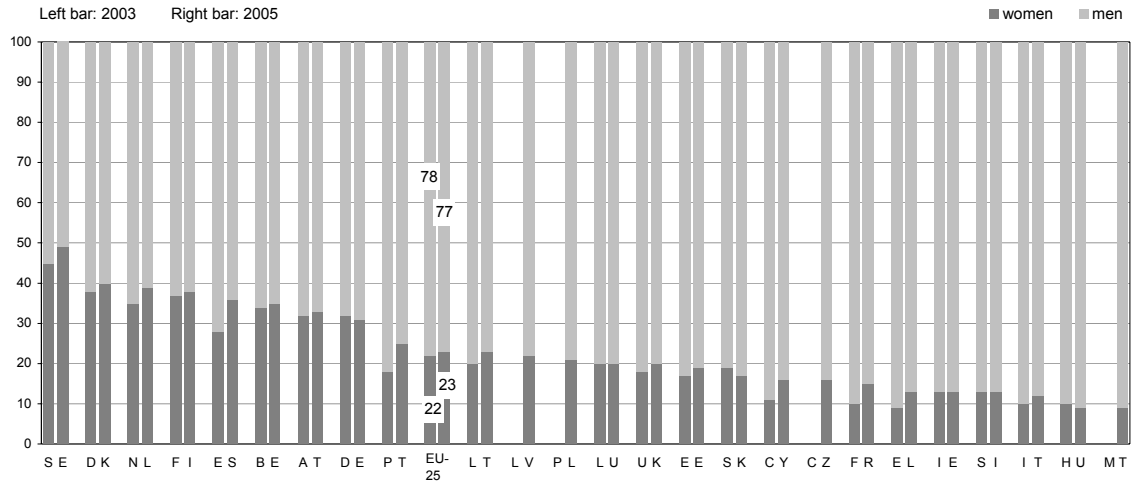
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

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.

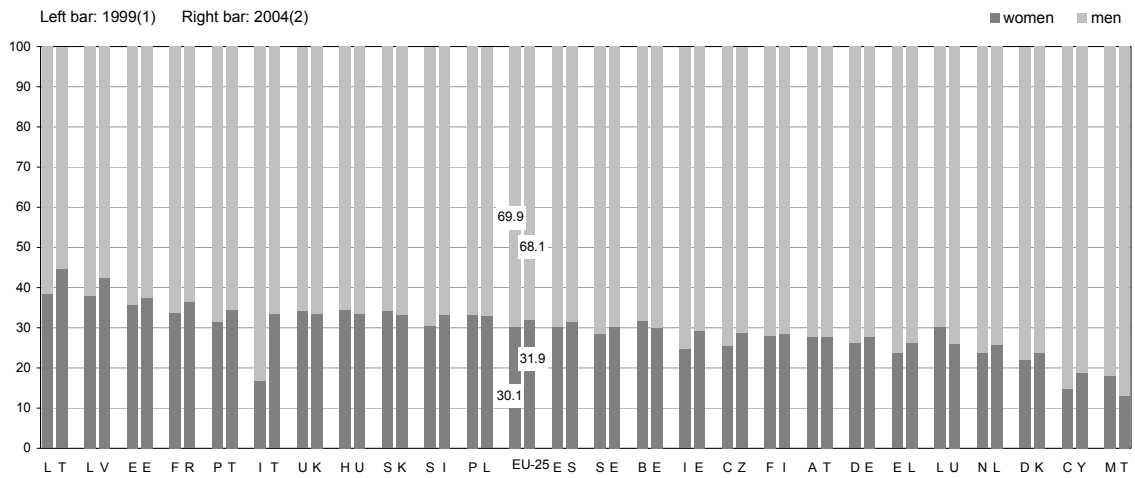
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

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



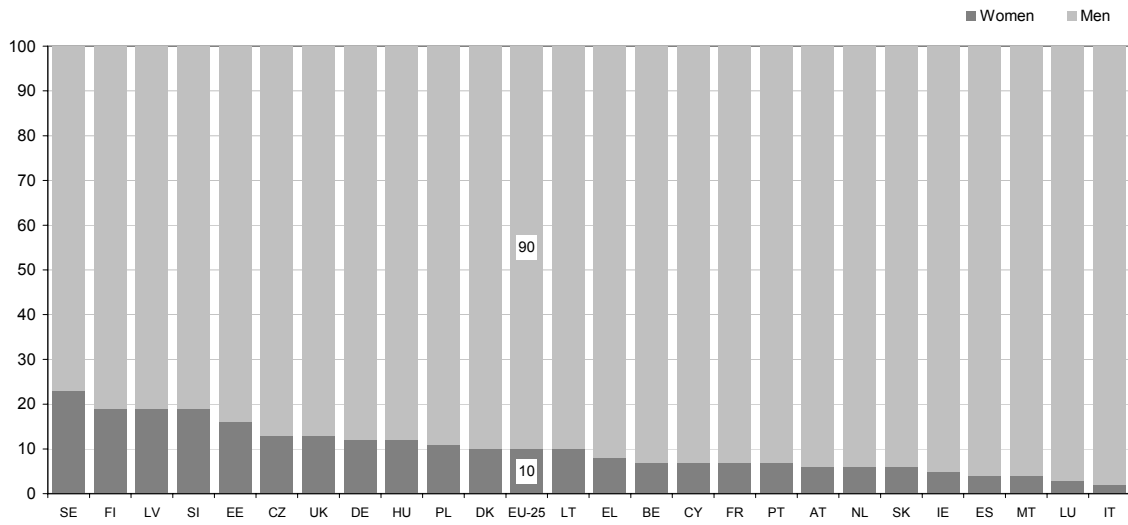
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available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



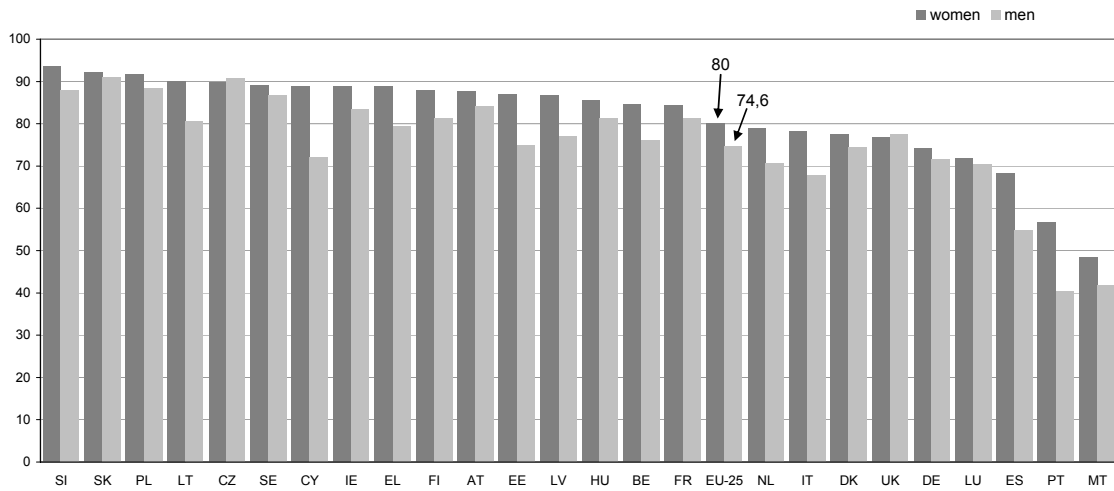
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

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



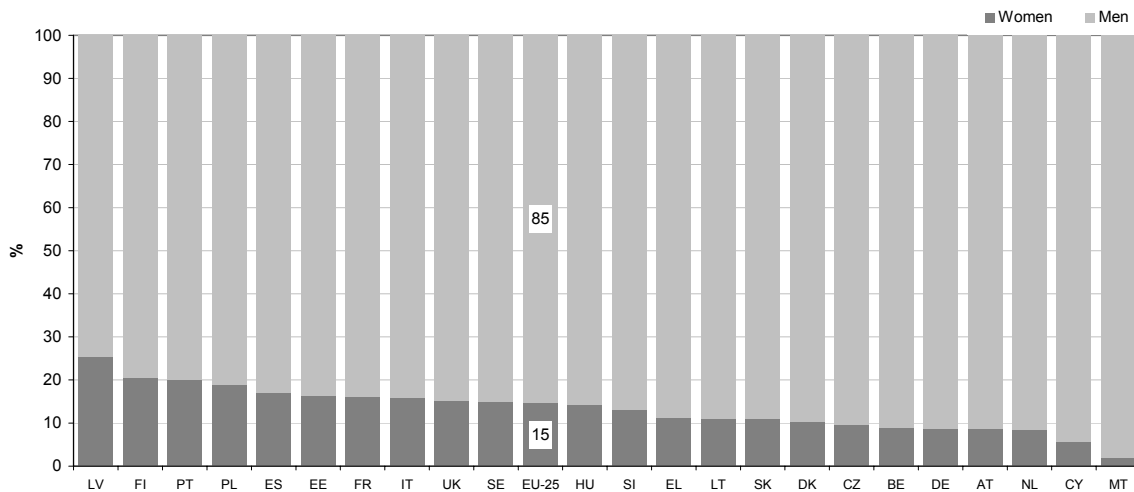
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**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)



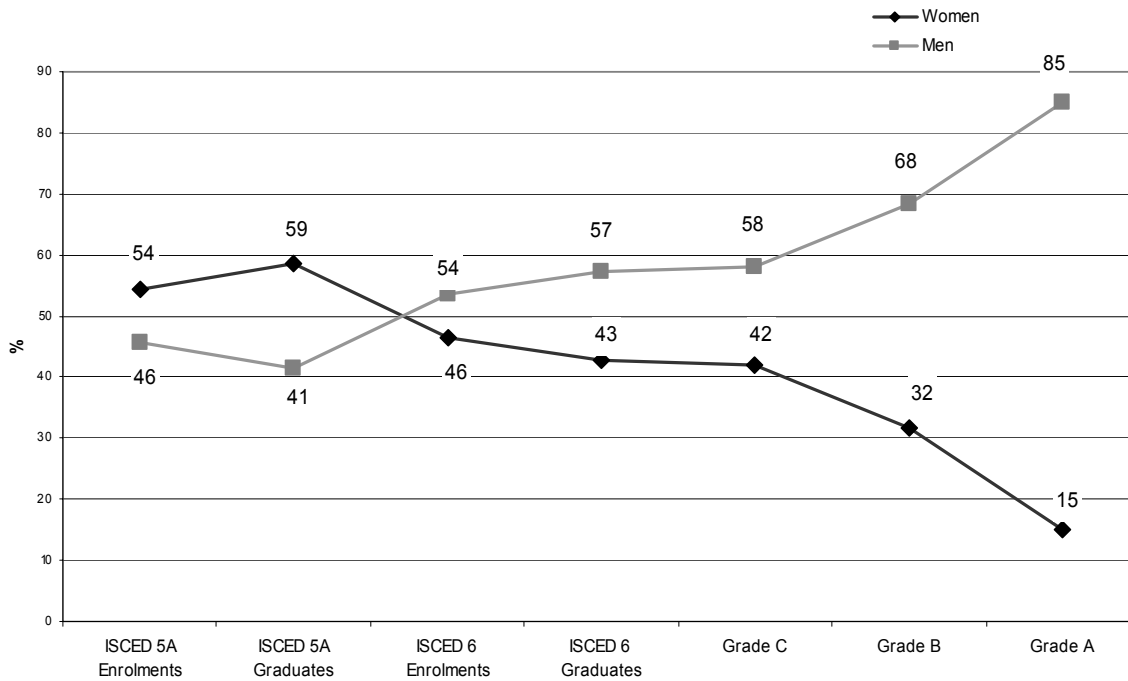
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

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

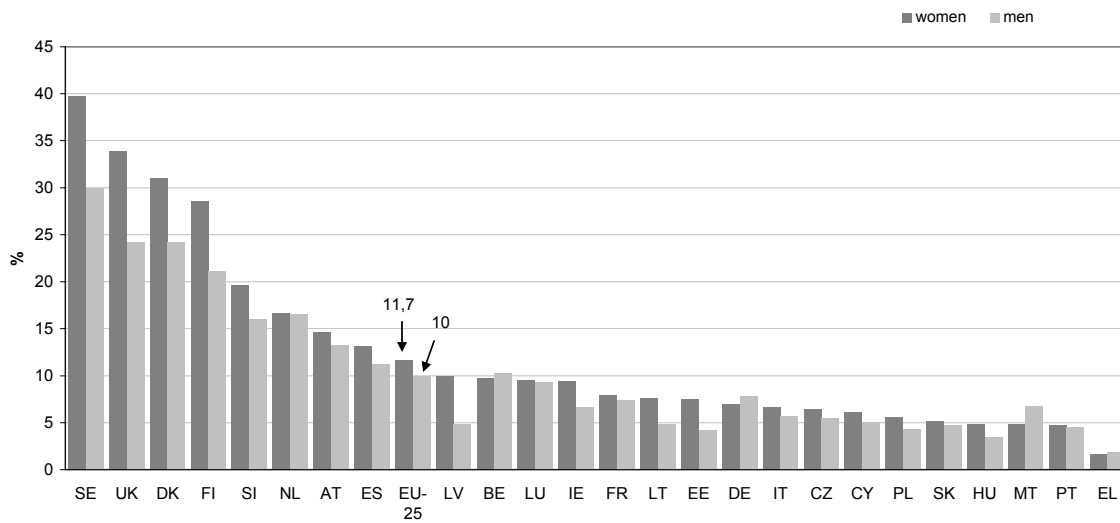
ISCED 6 enrollments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

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.

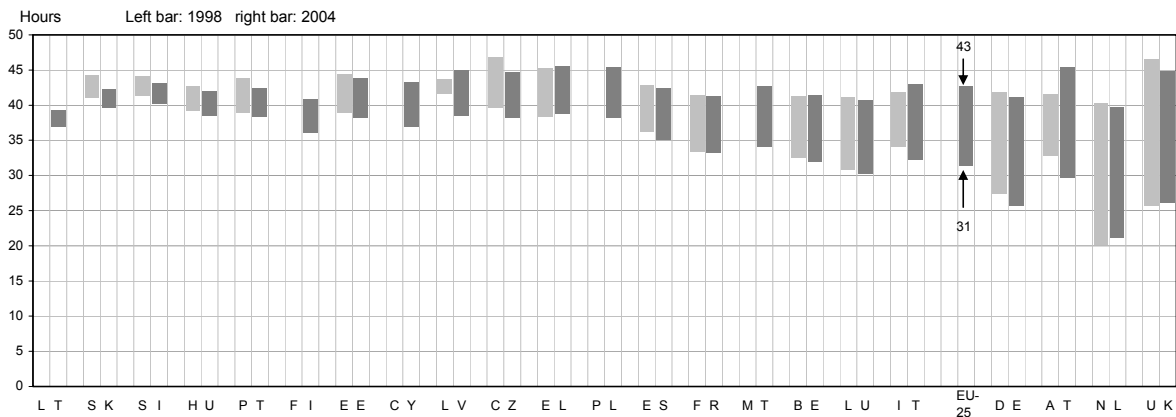
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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



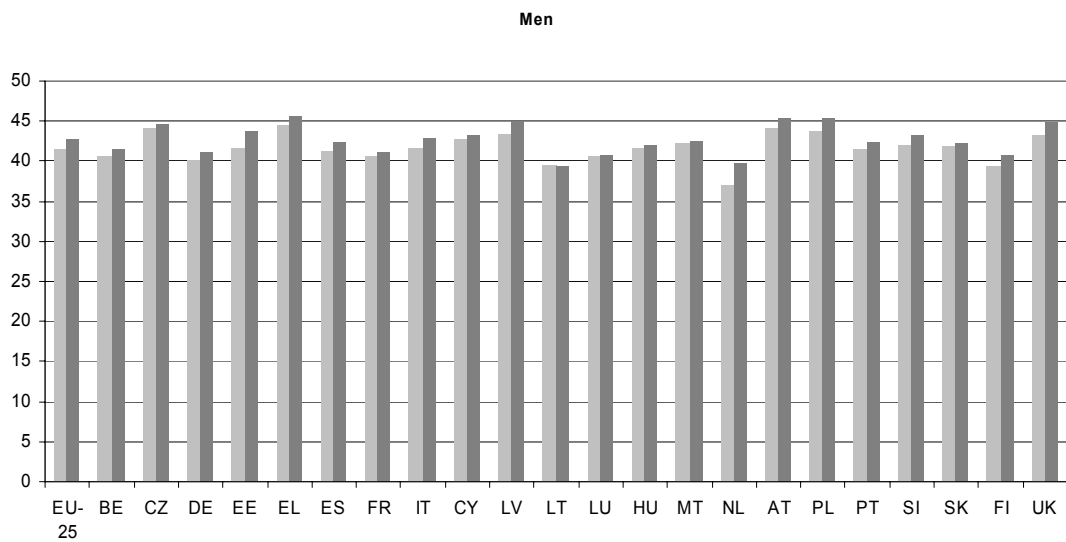
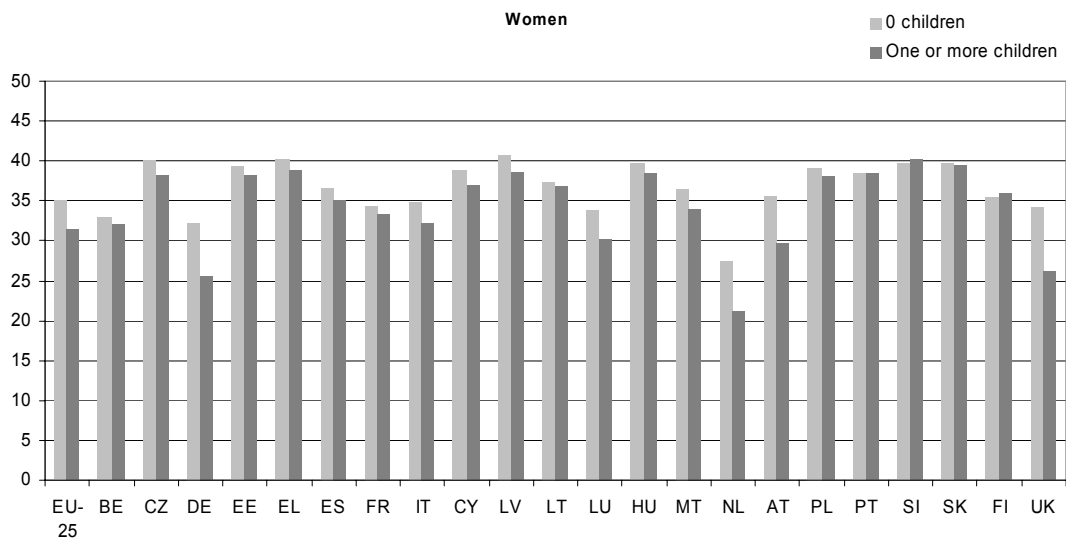
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

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

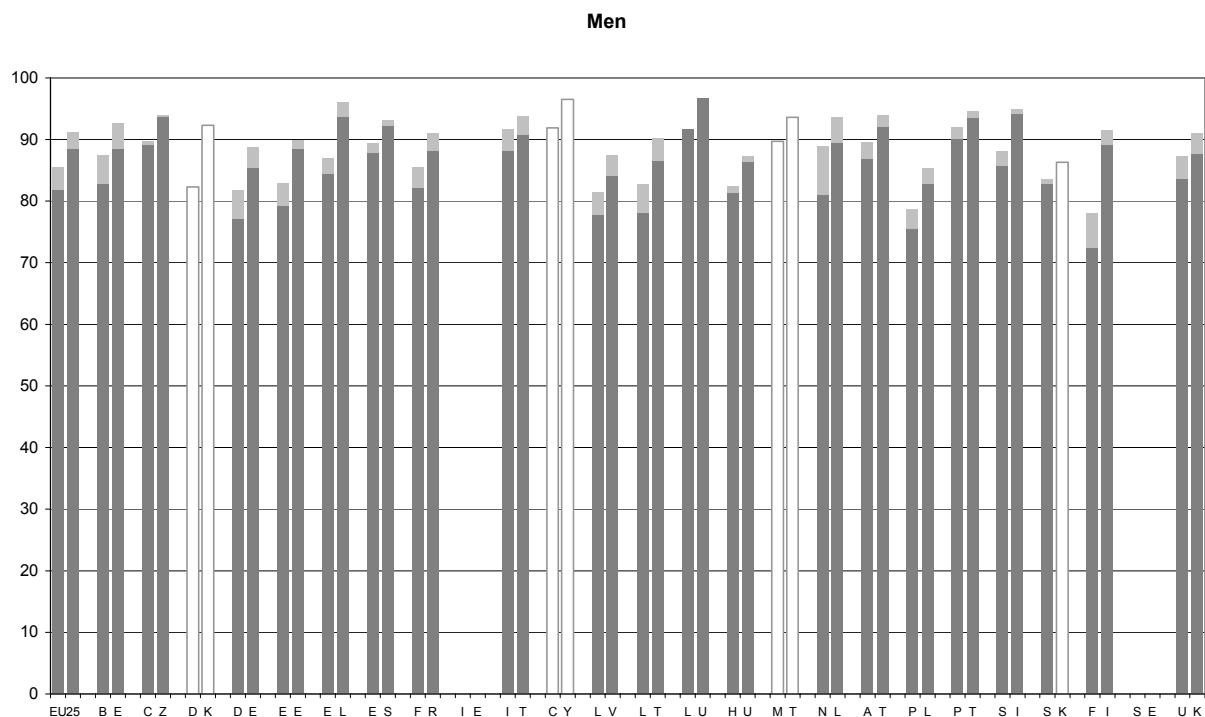
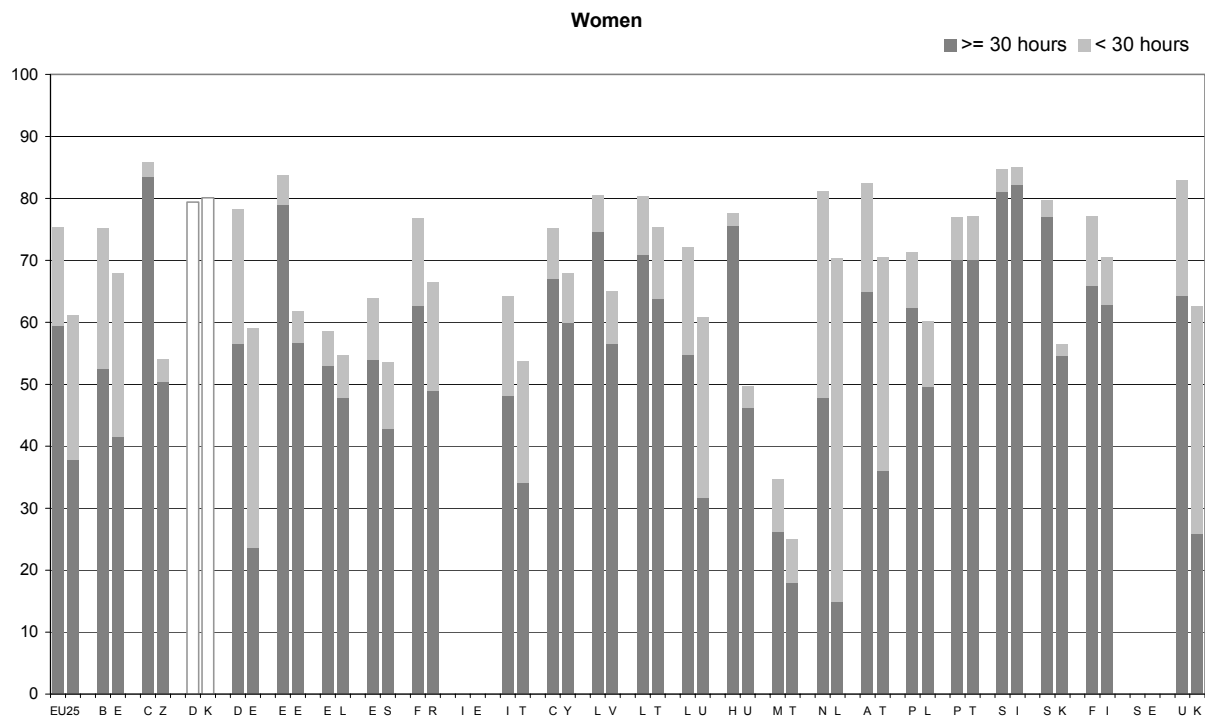


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

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

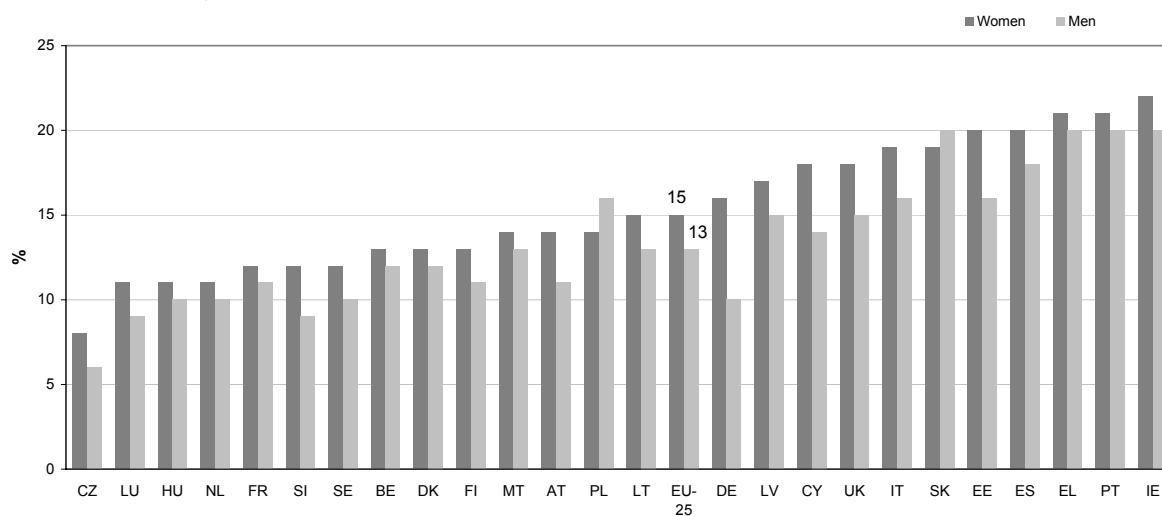
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



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



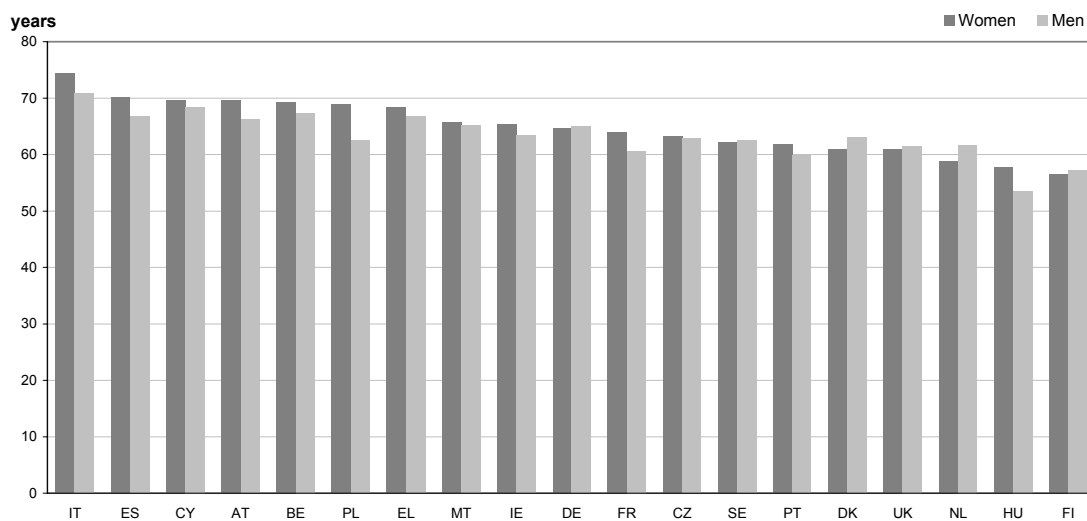
Source: Eurostat, National sources.

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

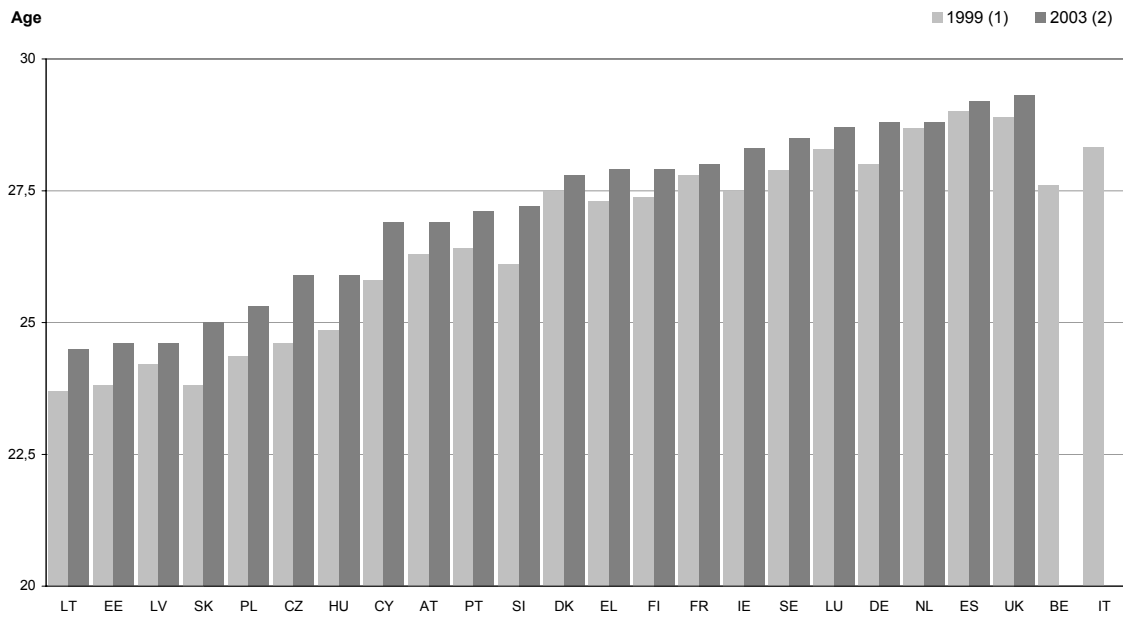


Source: Eurostat

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.