



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 22.2.2006  
KOM(2006)71 wersja ostateczna

**SPRAWOZDANIE KOMISJI EUROPEJSKIEJ DLA RADY, PARLAMENTU  
EUROPEJSKIEGO, KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO ORAZ  
KOMITETU REGIONÓW**

**dotyczące równości kobiet i mężczyzn - 2006 r.**

## SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie.....	3
2.	Najważniejsze zmiany.....	3
2.1.	Nowości w dziedzinie polityki i prawodawstwa oraz zmiany sytuacji ogólnej.....	3
2.2.	Nierówności w traktowaniu płci .....	5
3.	Wyzwania i przyszłe kierunki polityki .....	7
3.1.	Należy w pełni wykorzystać wkład, jakim jest polityka równości płci w europejską strategię na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia .....	7
3.2.	Należy wspierać skuteczne godzenie pracy i życia prywatnego.....	8
3.3.	Wspieranie równości płci przy pomocy skutecznych mechanizmów instytucjonalnych. ....	9
3.4.	Równość płci w stosunkach zewnętrznych.....	10
4.	WNIOSKI .....	10
	ANNEX.....	12

## 1. WPROWADZENIE

Niniejsze roczne sprawozdanie zawiera przegląd najważniejszych zmian, które dokonały się w Unii Europejskiej w zakresie równości kobiet i mężczyzn w 2005 r. Przedstawia ono również wyzwania oraz zarysowuje przyszłe kierunki polityki w tej dziedzinie.

UE ponownie potwierdziła swoje zaangażowanie w sprawę równości płci w **agendzie społecznej**<sup>1</sup> na lata 2005-2010, która uzupełnia i wspiera **odnowioną strategię lizbońską** na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia<sup>2</sup>. W nowych zintegrowanych wytycznych<sup>3</sup>, których celem jest osiągnięcie większego i trwałego wzrostu gospodarczego oraz stworzenie większej ilości miejsc pracy odznaczających się lepszą jakością uznano, że równość płci ma fundamentalne znaczenie w obliczu wyzwań związanych z rynkiem pracy. Wytyczne łączą konkretne działania w dziedzinie zatrudnienia kobiet ze strategią *gender mainstreaming*, polegającą na uwzględnianiu problematyki płci we wszystkich podejmowanych działaniach.

Polityka równości płci przyczynia się do zwiększenia zatrudnienia i przyspieszenia wzrostu gospodarczego. W ciągu ostatnich pięciu lat trzy czwarte nowo utworzonych stanowisk zostało objętych przez kobiety. Jednak **nierówności w traktowaniu płci** nadal istnieją, co oznacza, że możliwe jest osiągnięcie lepszych rezultatów, jeśli chodzi o wykorzystanie możliwości kobiet na rynku pracy. Czynnikiem, który nadal powoduje odpływ pracowników z rynku pracy oraz przyczynia się do obniżenia wskaźników urodzeń jest zaburzona równowaga między pracą a życiem prywatnym. Konieczne jest zwiększenie wysiłków mających na celu wsparcie skutecznych i innowacyjnych środków, które umożliwiłyby mężczyznom i kobietom godzenie pracy i obowiązków związanych z życiem prywatnym na wszystkich etapach życia.

Równość kobiet i mężczyzn nie powinna ograniczać się tylko do niektórych państw. UE zdecydowanie wsparła pekińską Platformę działania i potwierdziła swoje zaangażowanie w jej realizację, wzywając do jej rzeczywistego wprowadzenia w życie<sup>4</sup>. Ma to duże znaczenie dla osiągnięcia uzgodnionych na szczelbu międzynarodowym celów rozwoju, również tych określonych w Deklaracji Milenijnej. UE poparła to stanowisko na plenarnym posiedzeniu wysokiego szczebla Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w dniach 14-16 września 2005 r., w czasie którego omawiano rewizję deklaracji milenijnej.

## 2. NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY

### 2.1. Nowości w dziedzinie polityki i prawodawstwa oraz zmiany sytuacji ogólnej

Komisja ogłosiła komunikat dotyczący przyszłego rozwoju polityk na rzecz równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w ciągu najbliższych pięciu lat, który ma być przyjęty w pierwszym kwartale 2006 r. Komunikat ten, zatytułowany „**Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn**”, określi wyzwania stojące przed UE oraz działania mające na celu osiągnięcie równości płci przy pomocy polityk wewnętrznych i zewnętrznych UE, w zgodzie

---

<sup>1</sup> COM(2005) 33 wersja ostateczna z 9.2.2005.

<sup>2</sup> COM(2005) 24 wersja ostateczna z 2.2.2005.

<sup>3</sup> Decyzja Rady 2005/600/WE z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia państw członkowskich.

<sup>4</sup> Dokument 9242/05 Rady Unii Europejskiej z 27.5.2005.

z celami związanymi z wzrostem gospodarczym i tworzeniem miejsc pracy. W planie działań uwypuklone będzie zaangażowanie UE w ten proces i jej szczególny wkład w jego realizację.

Kluczowym czynnikiem umożliwiającym postęp w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w ostatnich dekadach było prawodawstwo. Kolejnym krokiem naprzód było przyjęcie w 2005 r. poprawionego wniosku dotyczącego dyrektywy<sup>5</sup> upraszczającej i unowocześniającej istniejące prawodawstwo Wspólnoty dotyczące **równego traktowania** mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia. Nadal podejmowane są wysiłki mające na celu zagwarantowanie szybkiego przyjęcia dyrektywy na początku 2006 r., co będzie możliwe dzięki wspólnemu stanowisku uzgodnionemu przez Radę i Parlament Europejski.

Ostateczny termin transpozycji dyrektywy dotyczącej równego traktowania z 2002 r.<sup>6</sup> upłynął 5 października 2005 r. Utworzenie przewidzianych w dyrektywie organów ds. równości z pewnością przyczyni się do lepszego wdrożenia prawodawstwa związanego z równością płci. Większość państw członkowskich dokonała już transpozycji dyrektywy do prawa krajowego. W przypadku, gdy transpozycja nie została przeprowadzona lub została przeprowadzona nieprawidłowo, wszczęta zostanie procedura w sprawie naruszenia.

Dnia 8 marca 2005 r. Komisja zaproponowała utworzenie **Europejskiego Instytutu ds. Równości Mężczyzn i Kobiet**<sup>7</sup>, który będzie odgrywał ważną rolę w rozpowszechnianiu informacji, wymianie dobrych praktyk i tworzeniu narzędzi metodologicznych służących uwzględnianiu problematyki płci w różnego rodzaju działaniach. Dzięki Instytutowi osiągnięcia i wyzwania w dziedzinie równości płci staną się bardziej zauważalne. Wniosek jest obecnie analizowany przez Radę i Parlament Europejski. W dniu 28 września 2005 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny pozytywnie zaopiniował<sup>8</sup> wspomniany wniosek.

W ramach europejskiego **dialogu społecznego** w marcu 2005 r. partnerzy społeczni przyjęli Ramowy program działań na rzecz równości płci, koncentrując się na następujących czterech priorytetach: problem ról związanych z płcią, wspieranie kobiet na stanowiskach kierowniczych, wspieranie równowagi między pracą a życiem prywatnym, wyeliminowanie związanych z płcią nierówności wynagrodzenia. Duże znaczenie będzie miało roczne sprawozdanie z postępów w tych dziedzinach. Partnerzy społeczni z niektórych sektorów podejmują również inicjatywy mające na celu gromadzenie, wymianę i promowanie dobrych praktyk w dziedzinie równości płci.

Rada ds. konkurencyjności podkreśliła w swoich konkluzjach z 18.04.2005 rosnące znaczenie równości płci w **naucze** i dostępie kobiet do stanowisk kierowniczych. Państwa członkowskie zostały poproszone o znaczne zwiększenie liczby kobiet na kierowniczych stanowiskach w obszarze badań naukowych – początkowym celem jest zwiększenie tej liczby w sektorze publicznym tak, aby średni poziom w UE wynosił 25%.

---

<sup>5</sup> COM(2005) 380 wersja ostateczna z 25.8.2005.

<sup>6</sup> Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 269 z 5.10.2002, str. 15).

<sup>7</sup> COM(2005) 81 wersja ostateczna z 8.3.2005.

<sup>8</sup> CESE 1066/2005 z dnia 28.9.2005.

W przyjętej przez Komisję Wspólnej agendzie na rzecz **integracji obywateli państw trzecich**<sup>9</sup> podkreślono potrzebę wzięcia pod uwagę problematyki płci w politykach dotyczących imigracji. Szczególną uwagę zwrócono na znaczenie pełnego wykorzystania na rynku pracy możliwości imigrantek. Komisja aktywnie zajmowała się również problemem **handlu ludźmi**, którego ofiarami są nadal przede wszystkim kobiety. Komisja przedstawiła zintegrowane podejście i wnioski dotyczące planu działań<sup>10</sup>, w których podkreślono znaczenie problematyki płci dla strategii prewencyjnych i dla wyeliminowania wszelkich form wykorzystywania, w tym również wykorzystywania seksualnego i wycisku związanego z pracą w domu.

W 2005 r. obchodzona była 10-ta rocznica powstania **pekińskiej platformy działania**, która stanowiła ważny etap jeśli chodzi o uwzględnianie problematyki płci w polityce publicznej. Przy tej okazji rządy państw z całego świata przyjęły do wiadomości dotychczasowe osiągnięcia, podkreślając jednak istnienie dalszych wyzwań i trudności. Obszarami, z którymi wiążą się szczególne trudności, są: dostęp kobiet do edukacji, własności, pracy, służby zdrowia i opieki zdrowotnej związanej z planowaniem rodziny. Problemem jest nadal śmiertelność matek, a na niektórych obszarach, szczególnie w niektórych regionach Afryki, sytuacja kobiet pogorszyła się. Dzięki zaangażowaniu UE rola pekińskiej Platformy działania została potwierdzona. W odpowiedzi na wniosek Komisji Rada, Parlament Europejski i Komisja przyjęły w listopadzie 2005 r. wspólne oświadczenie pt. „**Europejski konsensus w sprawie rozwoju**”<sup>11</sup>, w którym określono równość płci jako jedną z pięciu kluczowych zasad polityki rozwoju. Zgodnie z nową Strategią UE na rzecz Afryki<sup>12</sup> równość płci powinna być wzięta pod uwagę w ramach wszystkich partnerstw i we wszystkich krajowych strategiach rozwoju. Komisja przewiduje, że w pierwszej połowie 2006 r. przyjęty zostanie komunikat pt. „Europejska koncepcja równości płci w dziedzinie współpracy na rzecz rozwoju”.

## 2.2. Nierówności w traktowaniu płci

Dzięki korzystnej tendencji w sferze zatrudnienia kobiet, nierówności w traktowaniu płci w dziedzinie zatrudnienia i nierówności związane z bezrobociem zmniejszyły się. Pomimo to, nadal pozostają one problemem, a nierówności wynagrodzenia są nadal duże i nic nie wskazuje na znaczące zmiany w tej dziedzinie.

W ostatnich latach postęp na drodze realizacji określonego w Lizbonie celu, jakim jest osiągnięcie zatrudnienia na poziomie 70 % w 2010 r. polegał w dużej mierze na stałym zwiększaniu się liczby kobiet wchodzących na rynek pracy w ciągu ostatnich 10 lat; w tym samym okresie poziom zatrudnienia mężczyzn był względnie stabilny. W porównaniu z 2003 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE-25 w 2004 r. wzrósł o 0,7 punktów procentowych do 55,7 %, co sprawia, że średniookresowy cel, którym jest osiągnięcie poziomu 57 % do 2005 r. jest możliwy do zrealizowania. W związku z powyższym nierówności wskaźników zatrudnienia zostały zredukowane z 18,1 punktów procentowych w 1999 r. do 15,2 punktów procentowych w 2004 r. Zmniejszenie się **bezrobocia** wśród kobiet przy jednoczesnym

<sup>9</sup> COM(2005) 389 wersja ostateczna z 1.9.2005.

<sup>10</sup> COM(2005) 514 wersja ostateczna z 18.10.2005.

<sup>11</sup> „Joint Statement by the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on EU Development Policy: The European Consensus” (Wspólna deklaracja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie, Parlamencie Europejskiego i Komisji w sprawie polityki rozwoju Unii Europejskiej: Konsensus europejski”, dokument 14820/05 Rady Unii Europejskiej z 22.11.2005.

<sup>12</sup> COM(2005) 489 wersja ostateczna z 12.10.2005.

zwiększeniu się bezrobocia wśród mężczyzn również wpłynęło na zmniejszenie się różnic pod względem stóp bezrobocia do 2,1 %, czyli prawie o jeden punkt procentowy w stosunku do 1999 r. Wzrost wskaźnika zatrudnienia **osób starszych** był również szybszy w przypadku kobiet, niż w przypadku mężczyzn. W 2004 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku powyżej 55 lat podniósł się o jeden punkt procentowy, osiągając poziom 31,7 %, czyli 5,4 punktów procentowych powyżej poziomu z 1999 r. Wpłynęło to na zmniejszenie nierówności wskaźników zatrudnienia starszych pracowników, chociaż nadal były one bardzo duże (19,0 punktów w 2004 r.).

Należy przyznać, że chociaż ogólne tendencje rozwoju były korzystne, to jednak wzrost zatrudnienia kobiet nadal dotyczył przede wszystkim zajęć i zawodów, które są w znacznej mierze sfeminizowane. Spowodowało to pogłębienie się **segregacji** na rynku pracy. Istotnie, zarówno segregacja sektorowa, jak i zawodowa<sup>13</sup> pogłębiły się w UE odpowiednio do poziomu 25,4 % i 18,1 %. Ponad 40 % zatrudnionych kobiet pracuje w administracji publicznej, w sektorze edukacji, zdrowia lub działań społecznych, podczas gdy w tych samych sektorach pracuje mniej niż 20 % mężczyzn. W sektorze prywatnym ważnym źródłem zatrudnienia zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn pozostają usługi dla przedsiębiorstw: w latach 2000-2004 zatrudnienie w tym sektorze wzrosło o ponad 5 %.

Zaniepokojenie wzbudza również utrzymywanie się nierówności w traktowaniu płci w zakresie pracy w niepełnym wymiarze godzin – w takim systemie pracuje 32,6 % zatrudnionych kobiet i zaledwie 7,4 % mężczyzn. Wybór pracy w niepełnym wymiarze godzin może wprawdzie odzwierciedlać osobiste preferencje, a także pomóc w (ponownym) wejściu na rynek pracy i w utrzymaniu się na nim, jednak głęboka nierówność w traktowaniu płci w tej dziedzinie świadczy także o różnych modelach wykorzystania czasu przez mężczyzn i kobiety, oraz o tym, że to przede wszystkim kobiety przyjmują na siebie rolę opiekunek i borykają się z większymi niż mężczyźni trudnościami związanymi z godzeniem pracy zawodowej i życia prywatnego. Udział w rynku pracy i czas pracy kobiet zależą ściśle od liczby i wieku posiadanych przez nie dzieci; Zależność ta jest mniej widoczna w przypadku mężczyzn. W grupie kobiet w wieku od 20 do 49 lat fakt posiadania dzieci powoduje obniżenie się wskaźnika zatrudnienia aż o 14,3 punktów procentowych, natomiast w przypadku mężczyzn fakt ten wpływa na podwyższenie się wskaźnika o 5,6 punktów. Podobnie liczba kobiet, które decydują się na pracę w niepełnym wymiarze godzin zwiększa się wraz z liczbą posiadanych przez nie dzieci, takiej zależności nie obserwuje się jednak w przypadku mężczyzn. Jedna trzecia kobiet posiadających jedno dziecko i połowa kobiet posiadających troje lub więcej dzieci pracuje w niepełnym wymiarze godzin, liczba dzieci ma natomiast niewielki wpływ na odsetek mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze godzin.

Napięcia związane z godzeniem pracy i życia prywatnego w połączeniu ze stereotypami, nierównym systemem wynagradzania i oceny kobiet i mężczyzn nadal mają negatywny wpływ na **kariere zawodową** kobiet i powodują pionową segregację rynku pracy. Na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach pracuje zaledwie 32 % kobiet<sup>14</sup>. Zaledwie 10 % członków zarządu i 3 % dyrektorów generalnych w większych przedsiębiorstwach w

---

<sup>13</sup> Segregacja ze względu na płeć jest obliczana jako średni krajowy udział zatrudnienia kobiet i mężczyzn w danym sektorze; różnice są sumowane, w ten sposób otrzymuje się ogólną wielkość nierówności płci, wyrażoną jako odsetek całkowitego zatrudnienia (klasyfikacja NACE). Segregacja ze względu na płeć w danym zawodzie jest obliczana w podobny sposób, jako suma różnic w średnim krajowym udziale zatrudnienia kobiet i mężczyzn w danym zawodzie (klasyfikacja ISCO);

<sup>14</sup> Eurostat, Badanie siły roboczej, 2005.

UE to kobiety<sup>15</sup>. W sektorze edukacji i badań naukowych liczba absolwentek jest wyższa niż liczba absolwentów (59 %), jednak odsetek ten systematycznie się obniża w miarę osiągnięcia przez kobiety wyższych szczebli kariery: kobiety stanowią 43 % osób z tytułem doktora, ale zaledwie 15 % osób z tytułem profesora<sup>16</sup>.

**Nierówności wynagrodzenia** kobiet i mężczyzn są nadal zbyt wysokie i nic nie wskazuje na to, aby miały się zmniejszyć. W przeliczeniu na przepracowaną godzinę kobiety zarabiają średnio o 15 % mniej niż mężczyźni. Wynika to zarówno z nieprzebrzegania przepisów prawa dotyczących równości wynagrodzeń, jak i z szeregu nierówności o charakterze strukturalnym, do których należy segregacja rynku pracy, różne modele pracy, dostęp do edukacji i szkolenia, nierówne systemy oceny i wynagradzania oraz stereotypy.

Kobiety na wszystkich etapach życia są również w nieco większym stopniu niż mężczyźni zagrożone **wykluczeniem społecznym**, co jest związane z ich niższym udziałem w rynku pracy. Kobiety starsze i rodzice samotnie wychowujący dzieci (w tej grupie przeważają kobiety) są w szczególności w większym stopniu zagrożeni ubóstwem.

### 3. WYZWANIA I PRZYSZŁE KIERUNKI POLITYKI

Pomimo, że w europejskiej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia uznano, że równość płci jest niezbędna do osiągnięcia postępu, to w narodowych programach reform, przedstawionych w tym roku przez państwa członkowskie, problematyka płci jest mniej zauważalna, a tempo prowadzonych reform spadło. Europa powinna ponownie zobowiązać się do stosowania wspólnotowego podejścia, które łączy strategię polegającą na uwzględnianiu problematyki płci w różnego rodzaju działaniach i konkretne działania pozytywne, wspierane przez skuteczne mechanizmy instytucjonalne.

#### 3.1. Należy w pełni wykorzystać wkład, jakim jest polityka równości płci w europejską strategię na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia

*Polityka równości płci ma podstawowe znaczenie dla przyspieszenia wzrostu gospodarczego i zwiększenia zatrudnienia. Usunięcie istniejących między kobietami i mężczyznami nierówności o charakterze strukturalnym umożliwi pełne wykorzystanie możliwości zatrudnienia kobiet, przyczyniając się równocześnie do zwiększenia spójności społecznej i rentowności systemu zabezpieczeń społecznych. Utrzymywanie się nierówności w traktowaniu płci jest znakiem, że rynek pracy działa nieprawidłowo, a indywidualne aspiracje i kwalifikacje nie otrzymują pełnego wsparcia i nie są odpowiednio cenione, co może nawet zniechęcać do aktywności ekonomicznej.*

- Państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni kontynuować działania mające na celu zredukowanie nierówności wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w szczególności starszych pracowników.
- Priorytetem powinno być zmniejszenie nierówności wynagrodzenia i zlikwidowanie przyczyn ich powstawania. Działania powinny objąć wszystkie dostępne instrumenty, w

---

<sup>15</sup> Baza danych dotycząca kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, Komisja Europejska.

<sup>16</sup> "Women and Science: Excellence and Innovation", („Kobiety i nauka: doskonałość i innowacyjność”) SEC(2005) 370 z dnia 11.3.2005.

tym skuteczne wdrożenie istniejącego prawodawstwa i uwzględniać aktywne uczestnictwo partnerów społecznych. Dziedziny, które wymagają działania, to przede wszystkim segregacja sektorowa i zawodowa, powszechny dostęp do edukacji i szkoleń, przejrzyste systemy oceny i wynagradzania, uświadamianie stereotypów i walka z nimi zainteresowanych stron, a także przegląd klasyfikacji zawodów.

- Jakość miejsc pracy i dobre środowisko pracy są kluczowymi elementami w procesie przyciągania pracowników na rynek pracy i utrzymywania ich na nim. Państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni podjąć konkretne kroki w tym celu, przede wszystkim poprzez wspieranie i rozpowszechnianie takich modeli pracy, które umożliwiają docenianie wartości kwalifikacji pracowników, gwarantując równocześnie pewność zatrudnienia oraz prawa i świadczenia społeczne.
- W obszarach, w których jest to konieczne, państwa członkowskie powinny kontynuować reformy podatkowe i reformy systemów świadczeń, mając na uwadze tworzenie zachęt i wyeliminowanie czynników zniechęcających osoby, które w danym gospodarstwie domowym uzyskują niższe zarobki lub pełnią rolę opiekunów (w obu wymienionych grupach przeważają kobiety) do (ponownego) wejścia na rynek pracy lub pozostania na nim; celem powyższych działań powinna być finansowa atrakcyjność pracy i ekonomiczna niezależność osób ją podejmujących, szczególnie biorąc pod uwagę nabywanie prawa do emerytury.
- W obszarze równości płci europejska strategia na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia wymaga pełnego wsparcia przez fundusze strukturalne, w szczególności poprzez skuteczne włączenie perspektywy płci do krajowych strategicznych ram referencyjnych i dokumentów programowych oraz odpowiednie do potrzeb finansowanie konkretnych działań związanych z równością płci.

### **3.2. Należy wspierać skuteczne godzenie pracy i życia prywatnego**

*Równowaga między pracą a życiem prywatnym umożliwia zniwelowanie nierówności w traktowaniu płci, przyczynia się do poprawy jakości środowiska pracy i stanowi jedną z odpowiedzi na wyzwanie, jakim są zmiany demograficzne. Aby osiągnąć zamierzony skutek, dążenie do równowagi powinno być planowane i promowane jako strategia przeznaczona zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, na wszystkich etapach ich życia, w tym również dla ludzi młodych, na co zwrócono uwagę w europejskim pakcie na rzecz młodzieży<sup>17</sup>. Konieczne jest ponowne zaangażowanie się w tworzenie dostępnych, przystępnych cenowo i oferujących usługi wysokiej jakości ośrodków opieki nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi opieki.*

- Państwa członkowskie powinny zwiększyć swoje wysiłki, aby zrealizować określone w Barcelonie<sup>18</sup> cele z zakresu opieki nad dziećmi, a także wspierać rozwój opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi. Szczególną uwagę należy zwrócić na fakt, że praca na pełnym etacie kobiet i mężczyzn wymaga wprowadzenia odpowiednich godzin pracy i elastycznego podejścia. Należy wspierać inicjatywy przedsiębiorstw i instytucji oświatowych mające na celu rozwój usług związanych z zapewnianiem opieki.

---

<sup>17</sup> COM(2005) 206 wersja ostateczna z 30.5.2005.

<sup>18</sup> Celem jest zapewnienie do 2010 r. opieki dla 33% dzieci w wieku od 0 do 3 lat i dla 90% dzieci w wieku od 3 lat do rozpoczęcia obowiązkowego kształcenia.



- Godzenie pracy i życia prywatnego powinno uwzględniać wspieranie i rozpowszechnianie innowacyjnych i elastycznych systemów pracy, które ułatwiają osiągnięcie równowagi między pracą a życiem prywatnym, uwzględniając różne potrzeby osób w zależności od ich wieku.
- Dostęp do usług publicznych, w tym do urzędów, usług transportowych i urzędów zatrudnienia powinien być dostosowany do harmonogramu pracy i nie powinien być czynnikiem utrudniającym kobietom i mężczyznom odpowiedzialnym za opiekę nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi opieki (ponowne) wejście lub utrzymanie się na rynku pracy.
- Należy podjąć zdecydowane działania w celu zwalczania seksistowskich stereotypów i zachęcenia mężczyzn do podejmowania obowiązków domowych i rodzinnych. Należy tu uwzględnić tworzenie zachęt, szczególnie o charakterze finansowym, które wspierają bardziej zrównoważony podział obowiązków i zadań między kobietami i mężczyznami, wzmacniają rolę mężczyzn w opiece i w czasie urlopu rodzicielskiego.

### **3.3. Wspieranie równości płci przy pomocy skutecznych mechanizmów instytucjonalnych.**

*Do osiągnięcia równości płci niezbędna jest zdecydowana polityka, uwzględniająca wszystkie zainteresowane strony. Wymaga to silnego poparcia na najwyższych szczeblach polityki oraz wsparcia w postaci adekwatnych mechanizmów, procedur organizacyjnych, zasobów i wymiany doświadczeń między państwami członkowskimi.*

- Kluczowymi elementami tej polityki są partnerstwo i dialog. Podstawowe znaczenie ma włączenie, na wszystkich etapach tworzenia, realizacji i oceny polityki, wszystkich zainteresowanych stron, przede wszystkim ministrów lub departamentów ds. równości płci, organów ds. równości płci, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego.
- Państwa członkowskie powinny w większym stopniu stosować zasadę uwzględniania problematyki płci we wszystkich związanych z tą tematyką obszarach polityki oraz podjąć konkretne kroki mające na celu stworzenie i rozpowszechnianie wspierających powyższą zasadę metod i narzędzi, takich jak analiza zagadnień związanych z płcią (ang. *gender audit*) oraz ocena wpływu na zagadnienia związane z płcią (ang. *gender impact assessment*).
- Integracja polityki gospodarczej i wytycznych dotyczących zatrudnienia w nowej strategii lizbońskiej powinna zachęcić państwa członkowskie do uwzględniania problematyki płci w większym stopniu we wszystkich rozdziałach narodowych programów reform, a przede wszystkim w polityce gospodarczej, budżetowej (uwzględnianie problematyki płci przy opracowywaniu budżetu, ang. *gender budgeting*) i dotyczącej przedsiębiorstw.
- Państwa członkowskie powinny wspierać dobre funkcjonowanie tych części aparatu państwowego, które działają na rzecz równości płci, w tym organów ds. równości przewidzianych na mocy dyrektywy 2002/73/WE<sup>19</sup>, dbając przede wszystkim o to, aby były one w wystarczającym stopniu niezależne oraz aby posiadane przez nie zasoby i możliwości umożliwiały skuteczne działanie.

---

<sup>19</sup> Artykuł 8a dyrektywy 2002/73/WE.

- Monitorowanie polityki wymaga wsparcia polegającego na gromadzeniu, kompilowaniu i rozpowszechnianiu aktualnych, wiarygodnych i porównywalnych danych z uwzględnieniem płci jako jednej z cech jakościowych. Ponadto należy zwrócić uwagę na to, aby uniknąć uprzedzeń związanych z płcią w metodologii i klasyfikacji badań statystycznych.

### 3.4. Równość płci w stosunkach zewnętrznych

*UE od początku przoduje w polityce równości płci. Unia przyczyniła się także do upowszechnienia idei równości płci poza swoimi granicami. Europa powinna potwierdzić swoje zaangażowanie w tę sprawę i zapewnić uwzględnienie problematyki płci w stosunkach zewnętrznych.*

- Państwa członkowskie powinny podjąć konkretne działania mające na celu przyspieszenie pełnej i skutecznej realizacji pekińskiej deklaracji i platformy działania, które zostały przyjęte w czasie IV Światowej Konferencji w sprawie Kobiet. Powinny one również monitorować postępy poprzez regularne sprawozdania, ocenę rezultatów i wyznaczanie celów wraz z terminami ich realizacji.
- Wysiłki krajów rozwijających się mające na celu uwzględnienie problematyki płci i wzmocnienie pozycji kobiet w politykach i programach powinny być wspierane i objęte odpowiednią pomocą techniczną i finansową.
- Państwa członkowskie powinny także uwzględniać perspektywę płci w partnerstwach z państwami trzecimi i tworząc strategię rozwoju, np. strategię ograniczenia ubóstwa, zgodnie z „europejskim konsensusem” w sprawie polityki rozwoju.
- Wysiłki krajów kandydujących i krajów, które w przyszłości mogą uzyskać ten status, mające na celu transpozycję, wdrożenie i skuteczne egzekwowanie wspólnotowego dorobku prawnego z dziedziny równości płci, a także stworzenie instytucji koniecznych do jego egzekwowania, powinny być nadal wspierane.

## 4. WNIOSKI

Rada Europejska jest proszona, aby opierając się na niniejszym sprawozdaniu dotyczącym równości kobiet i mężczyzn i w uznaniu wkładu, jaki równość płci może wnieść w ramach nowej agendy na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, zaleciła państwom członkowskim dokonanie oceny postępów w tym obszarze i potwierdzenie ich zaangażowanie w sprawę uwzględniania problematyki płci we wszystkich dziedzinach polityki we współpracy z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim oraz w rozwiązywanie opisanych powyżej problemów. Realizując powyższe działania należy zwrócić szczególną uwagę na:

- ograniczenie, poprzez zastosowanie wszechstronnej strategii, nierówności w sferze zatrudnienia kobiet i mężczyzn, przede wszystkim wśród starszych pracowników;
- analizę i zwalczanie przyczyn powstawania nierówności wynagrodzenia kobiet i mężczyzn;

- stworzenie wszechstronnej strategii działania na rzecz godzenia pracy i życia prywatnego, obejmującej zarówno mężczyzn, jak i kobiety;
- pełne wykorzystanie funduszy strukturalnych w celu wspierania równości płci, zapewniając finansowanie konkretnych działań, a także kosztów uwzględniania problematyki równości płci na wszystkich etapach tworzenia, realizacji i oceny krajowych strategii ramowych i programów operacyjnych;
- kontynuowanie wsparcia partnerów społecznych tworzących, realizujących i monitorujących inicjatywy z dziedziny równości kobiet i mężczyzn, przede wszystkim ramowego programu działań na rzecz równości płci;
- pełne wdrożenie dyrektywy w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet na rynku pracy<sup>20</sup>, a w szczególności stworzenie organów ds. równości;
- szybkie przyjęcie wniosku dotyczącego rozporządzenia ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet, aby zapewnić jego planowe utworzenie i funkcjonowanie;
- zapewnienie przyjęcia wniosku dotyczącego dyrektywy<sup>21</sup> w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja znowelizowana);
- traktowanie zobowiązania do pełnej realizacji pekińskiej Platformy działania, jej skutecznego wdrożenia i monitorowania jako podstawy do dalszych działań.

---

<sup>20</sup> Dyrektywa 2002/73/WE.

<sup>21</sup> COM(2005) 380 wersja ostateczna.

## ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

### **Employment rates**

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

### **Unemployment rates**

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

### **Part-time work**

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

### **Reconciliation of professional and private life**

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

### **Pay gap**

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

### **Presence in decision-making positions**

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

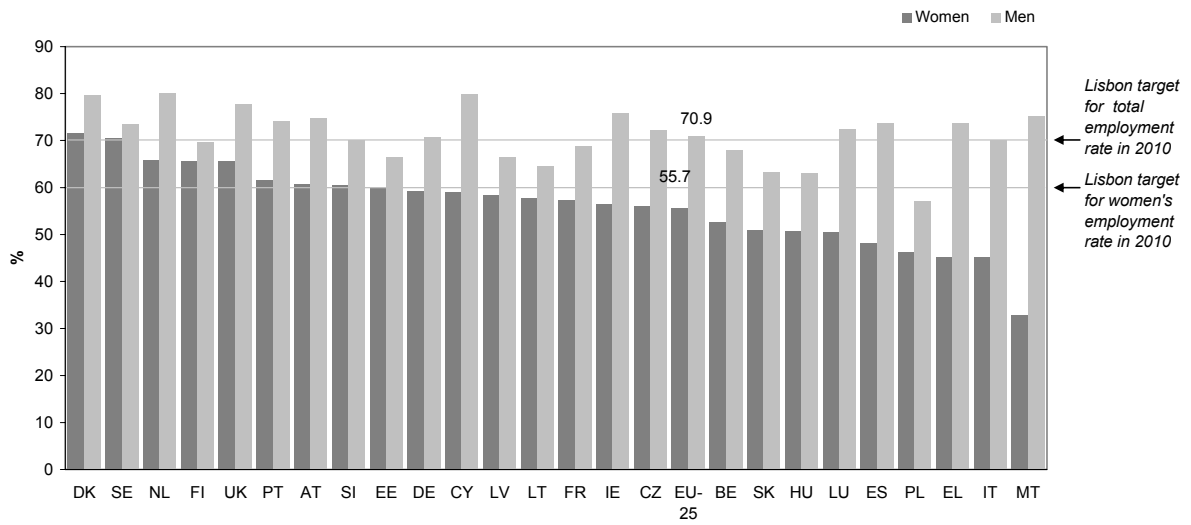
### **Education, training and research**

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

### **Health and age at first child**

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

**Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004**

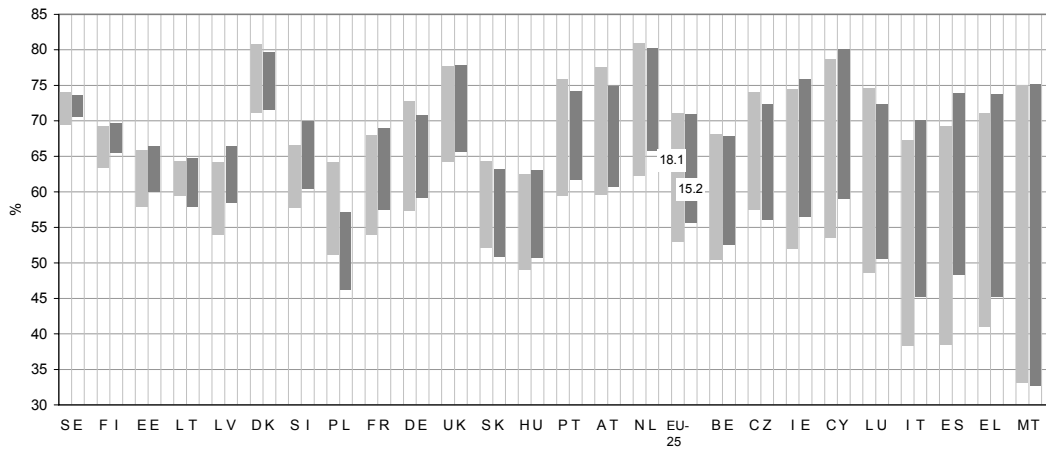


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004**

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

Left bar: 1999(1) Right bar: 2004

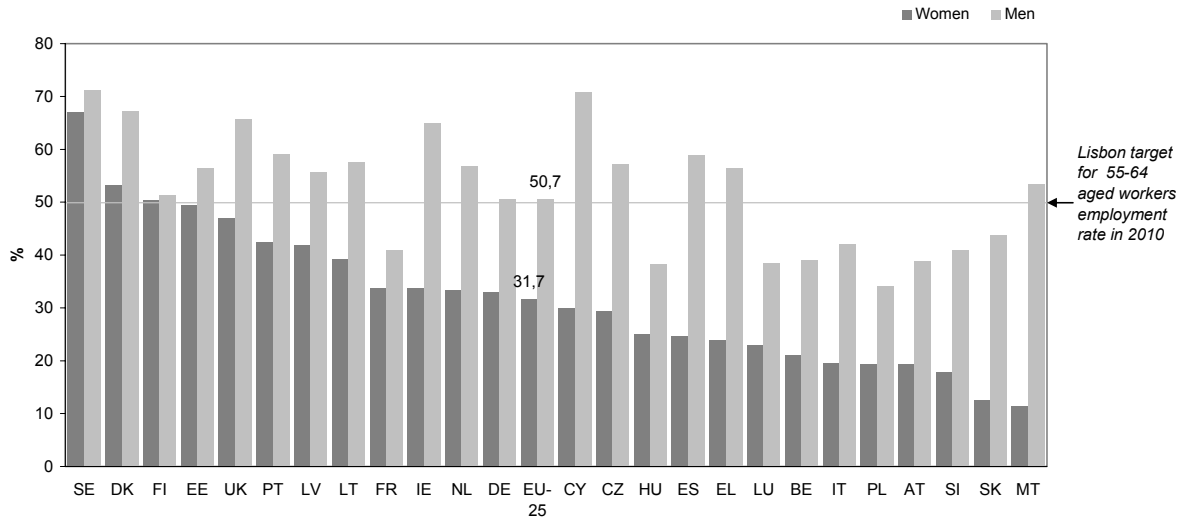


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

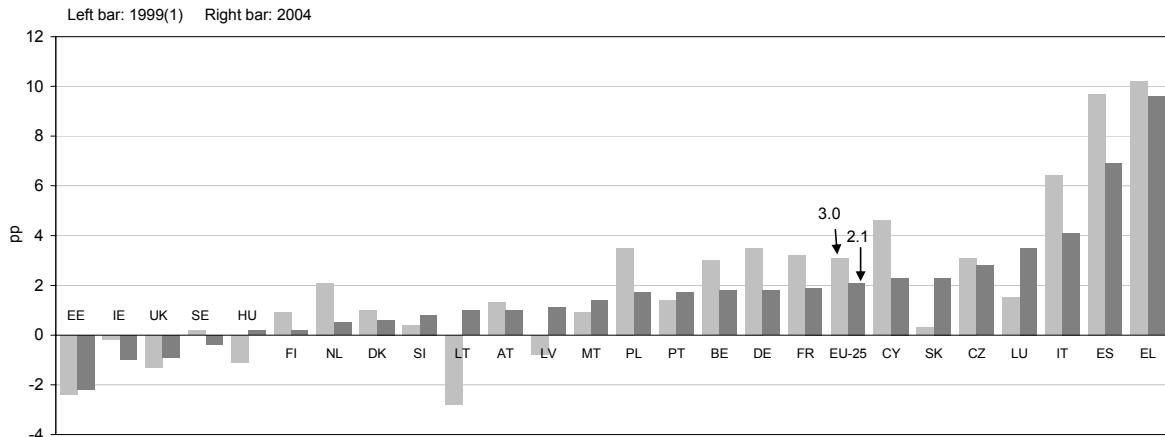
(1) Exceptions to the reference year : MT and CY : 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

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



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

**Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004**  
(Difference between women's and men's unemployment rates)

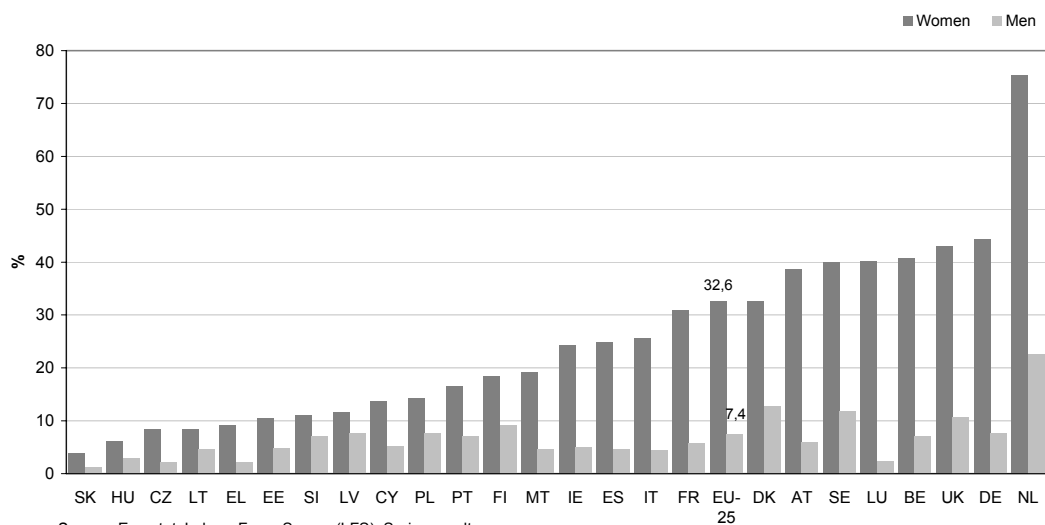


Source: Eurostat.

NB: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

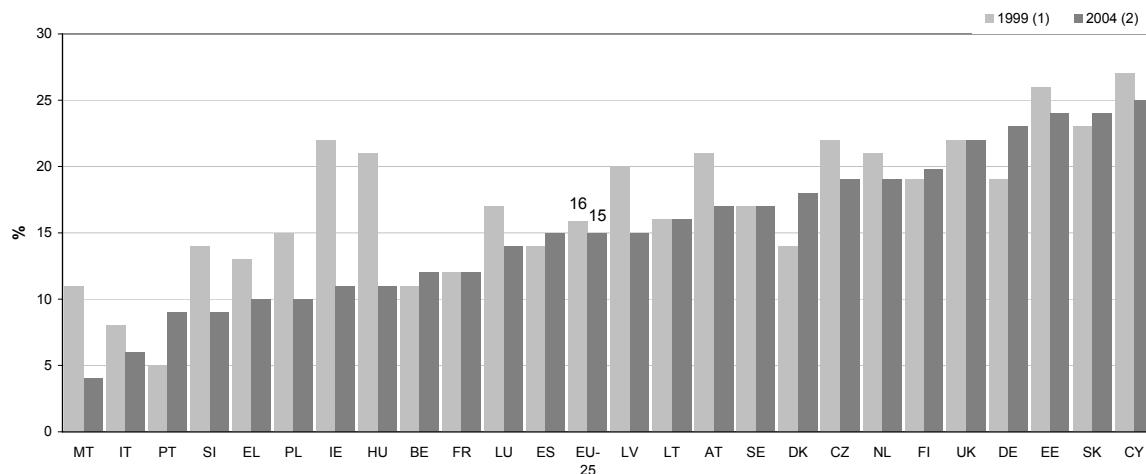
### Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
 NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.  
 LU: annual average instead of spring result.

### Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004 : Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999 : European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, FI.

NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.

Exceptions to the reference years: (1)2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

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

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

ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentage points.

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

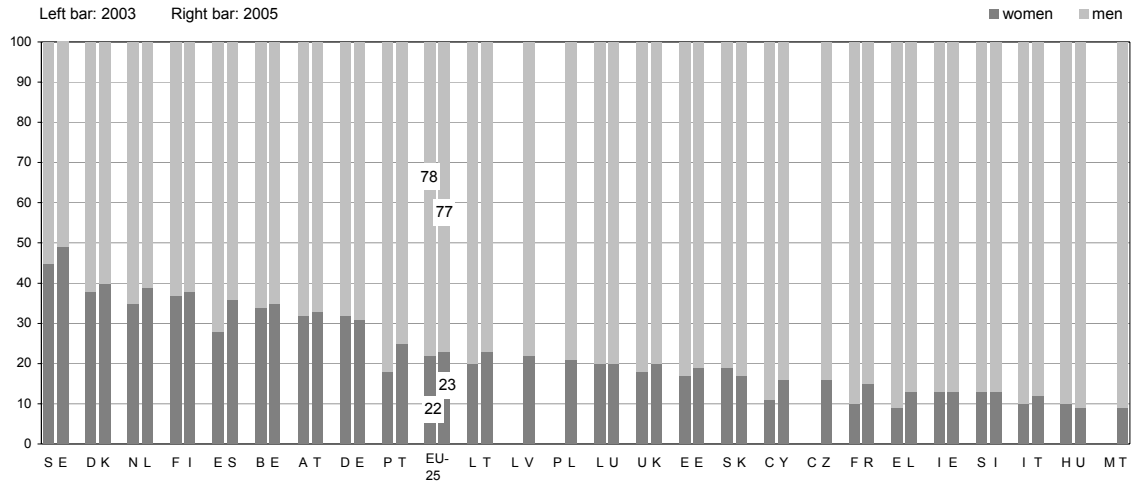
FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

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

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

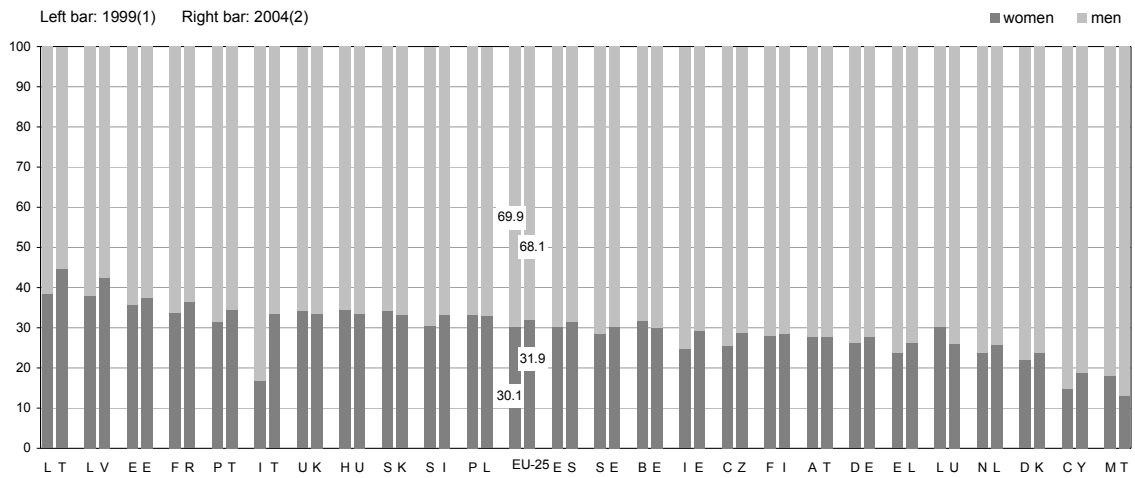


**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2003 and 2005**



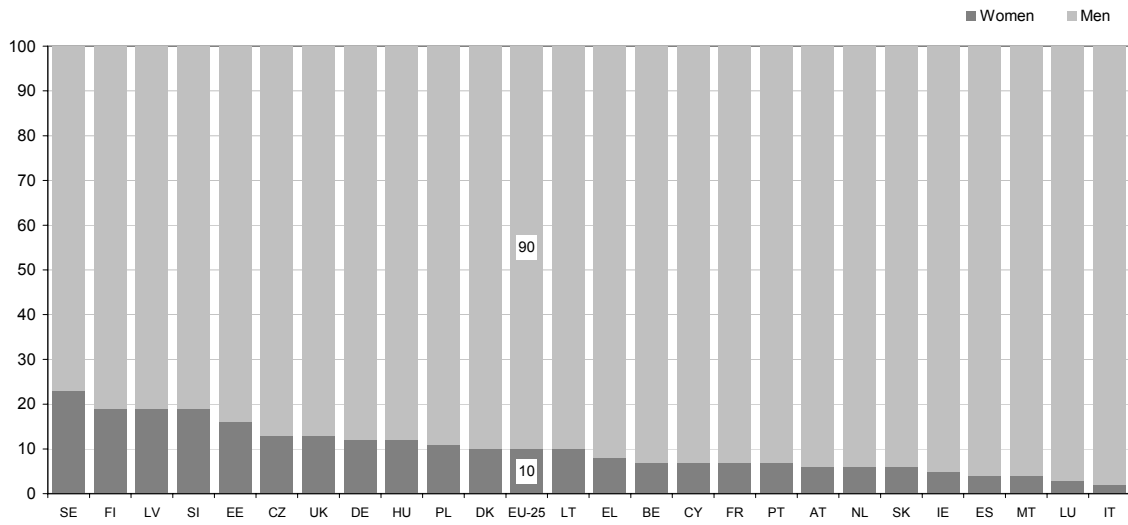
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.  
 Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

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



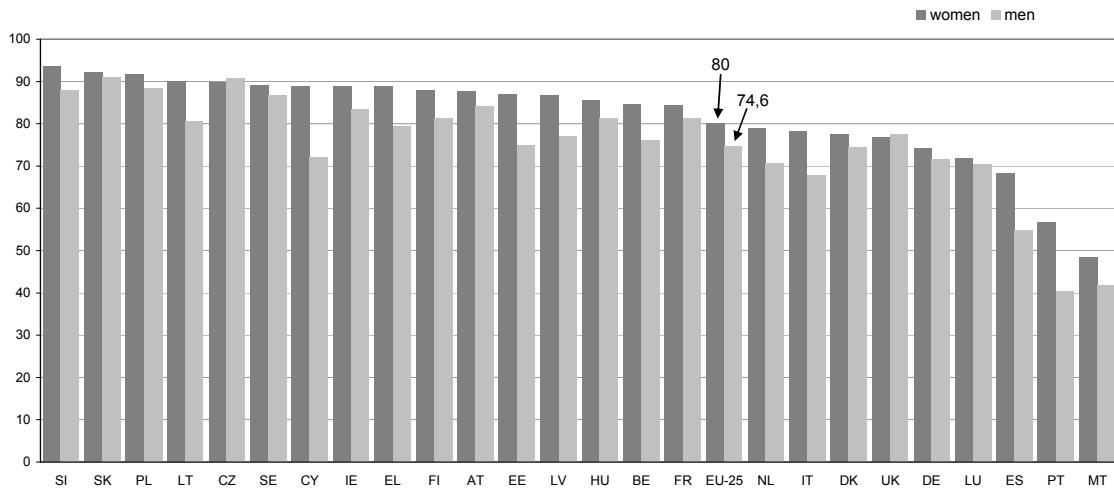
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003  
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

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



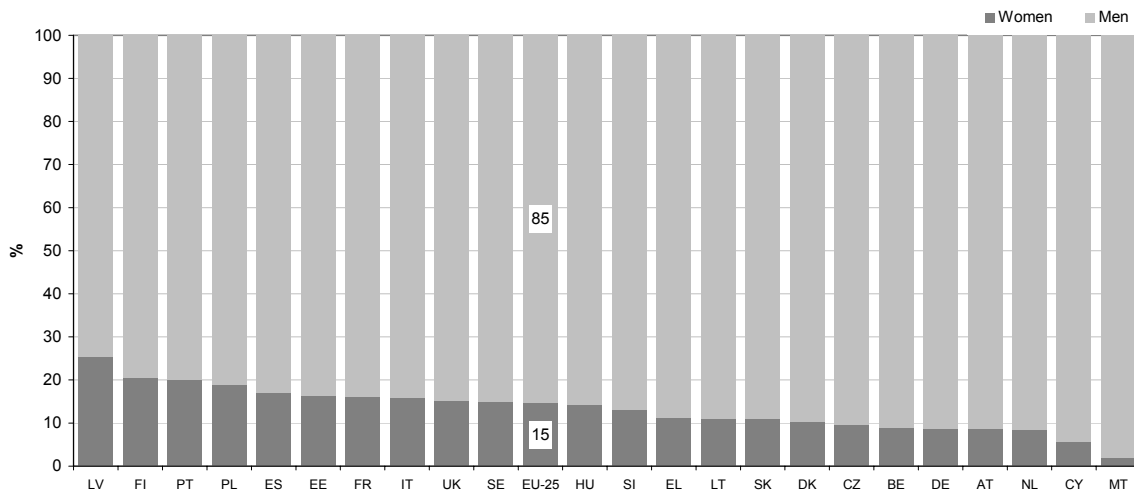
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24,  
in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.  
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 <sup>(1)</sup>



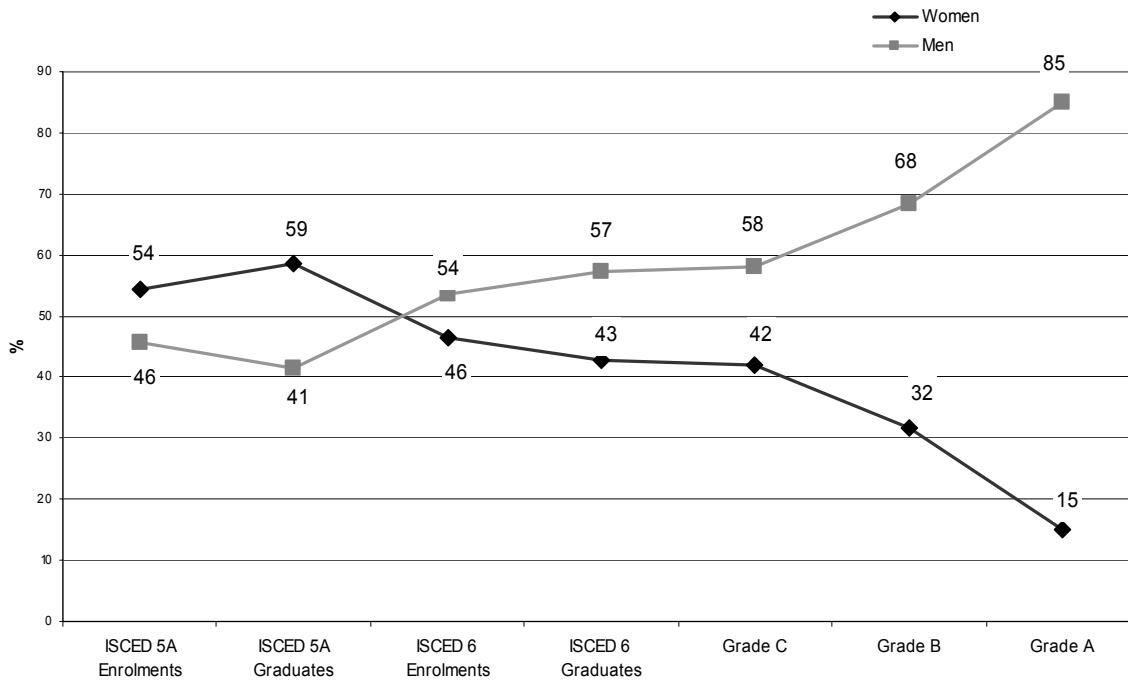
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. Data are not available: IE, LU.

NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated. Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WiS database.

ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD).

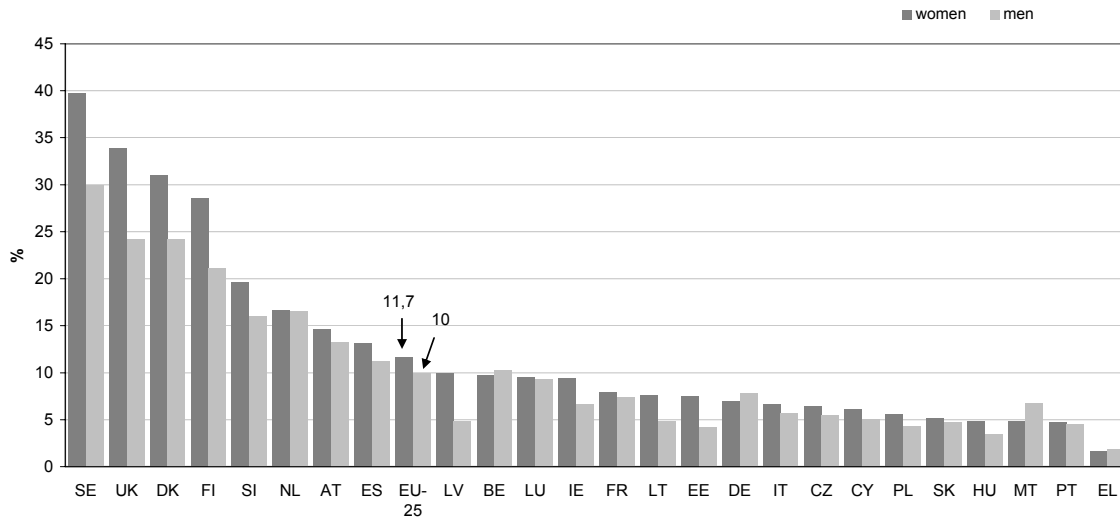
ISCED 5A enrolments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

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.

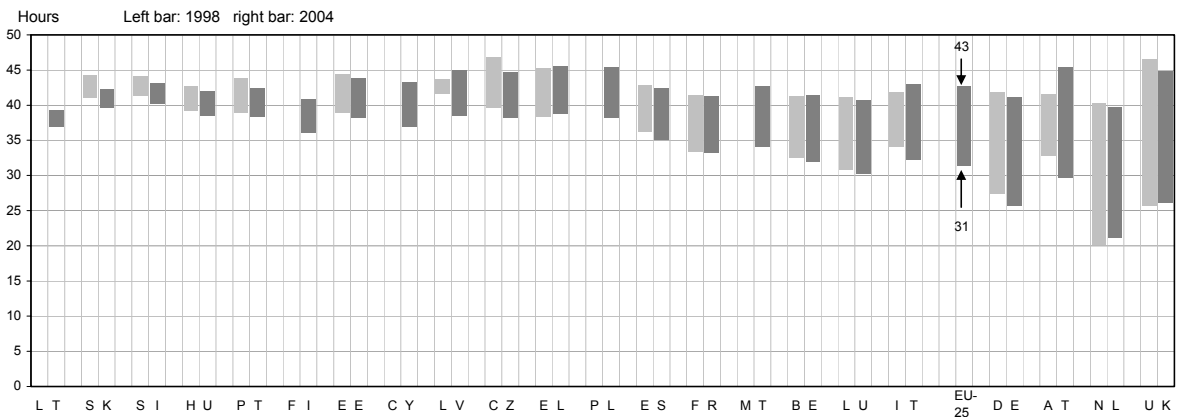
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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



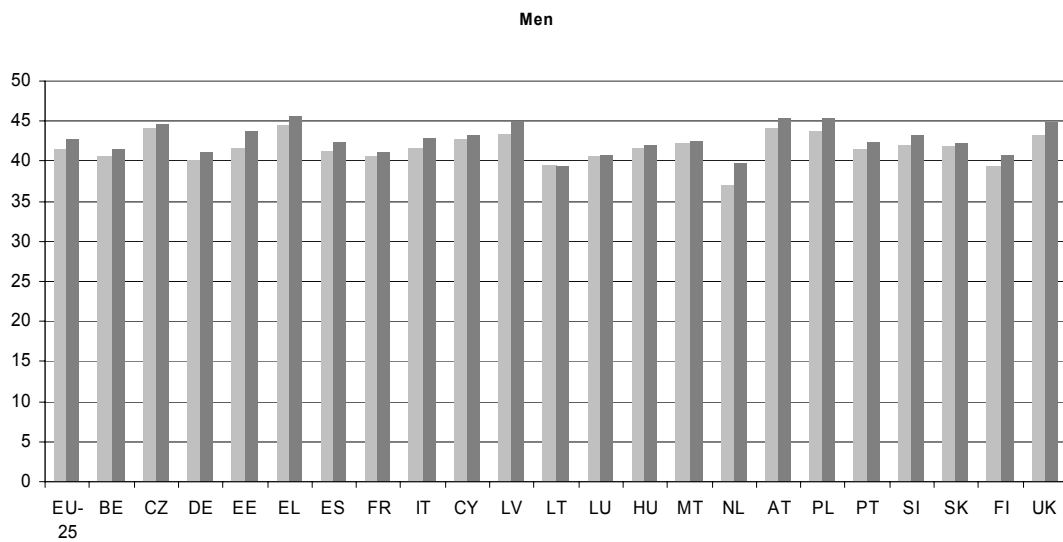
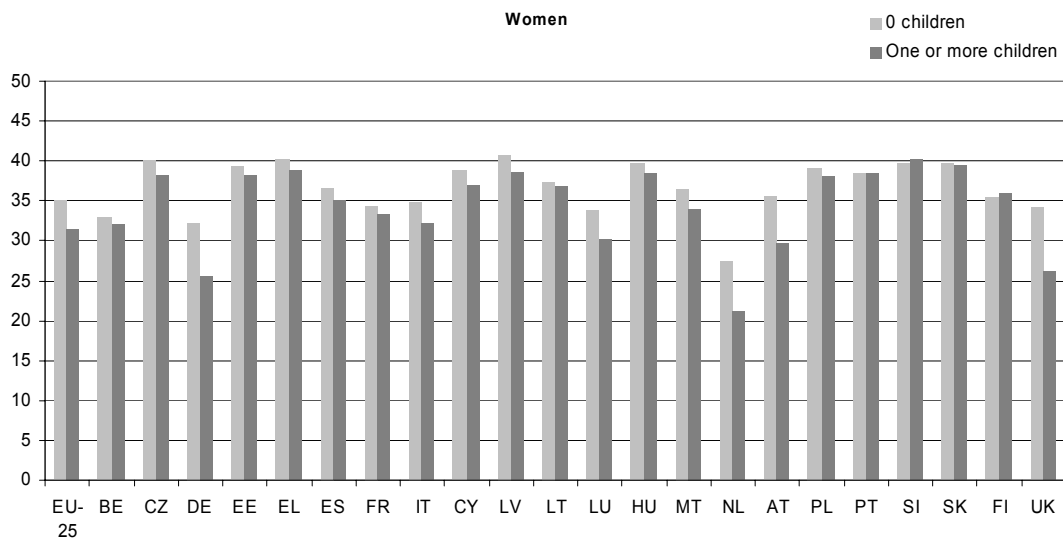
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

**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

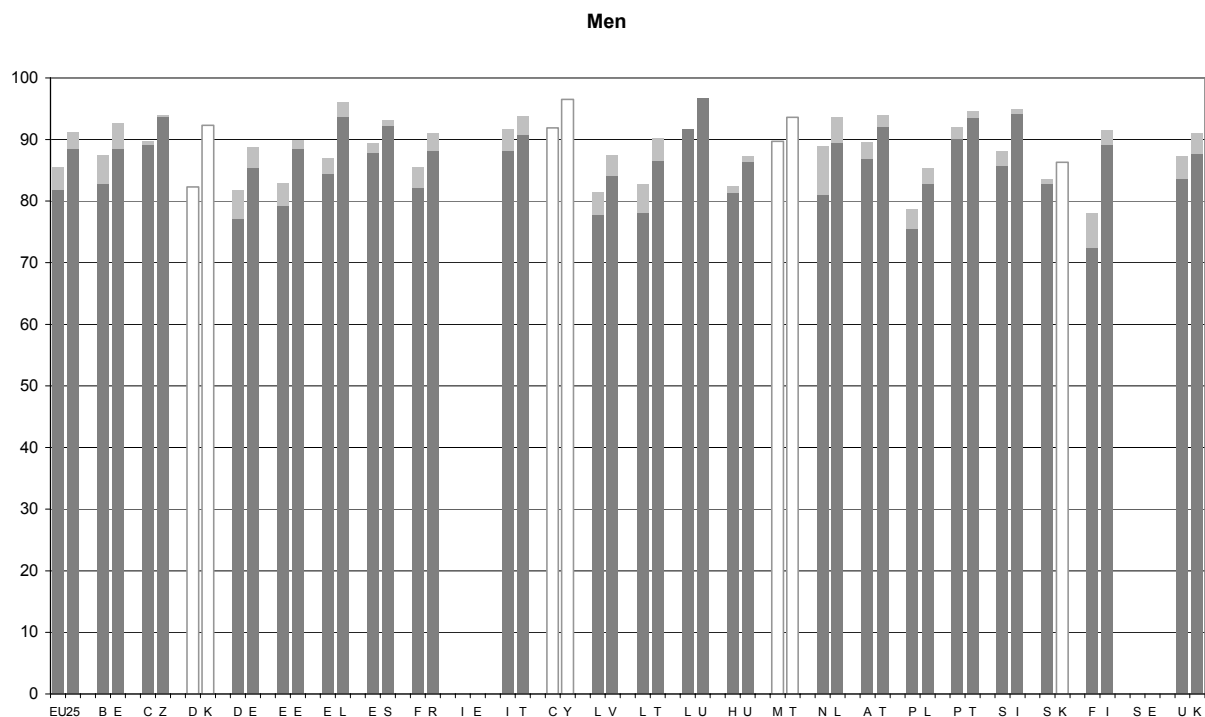
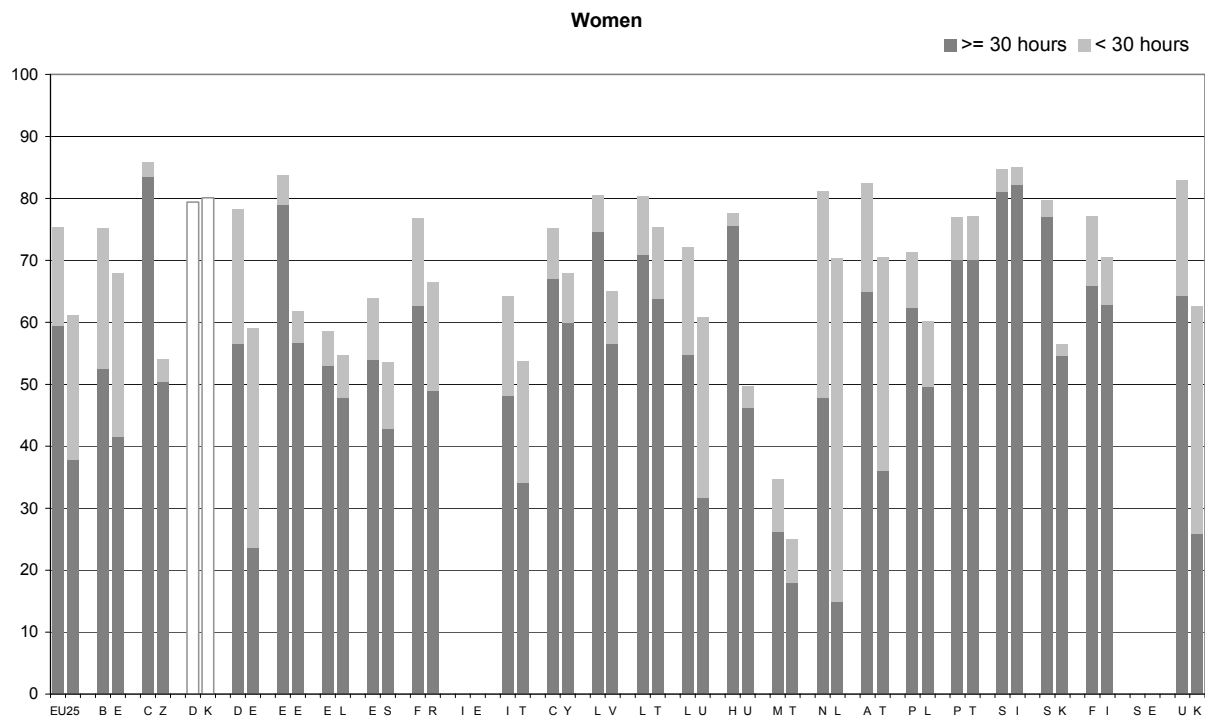


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

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**

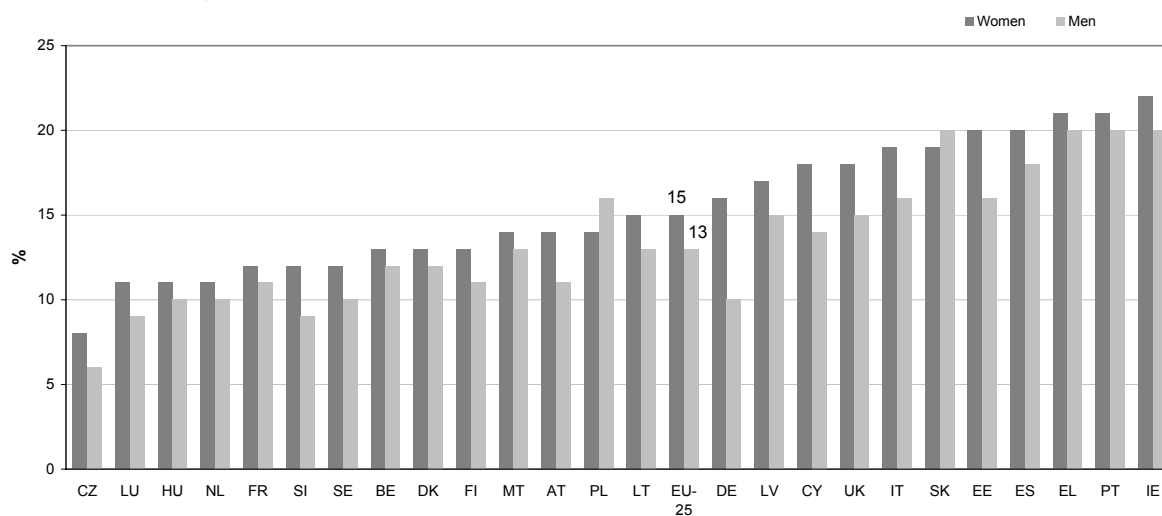
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



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 transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003<sup>2</sup>**



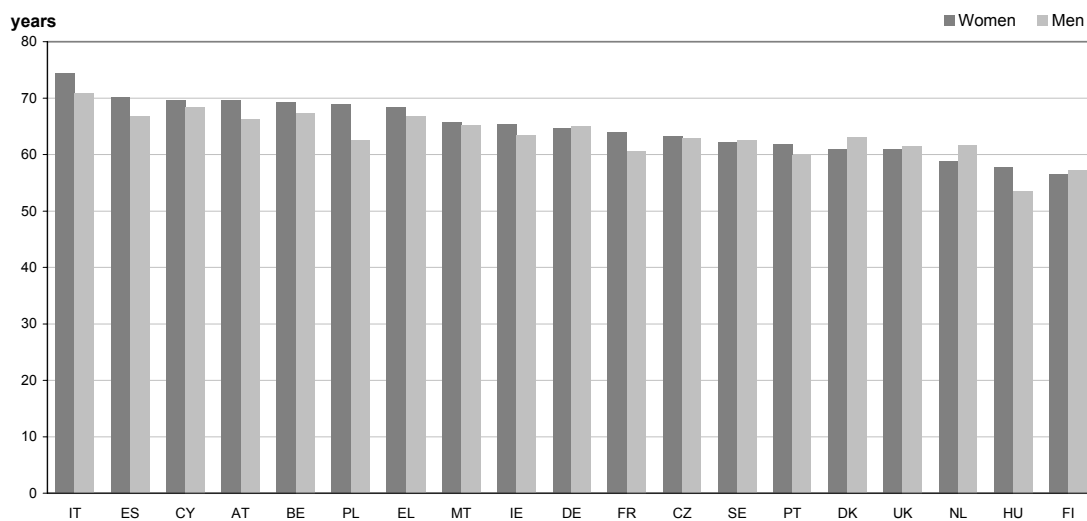
Source: Eurostat, National sources.

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**

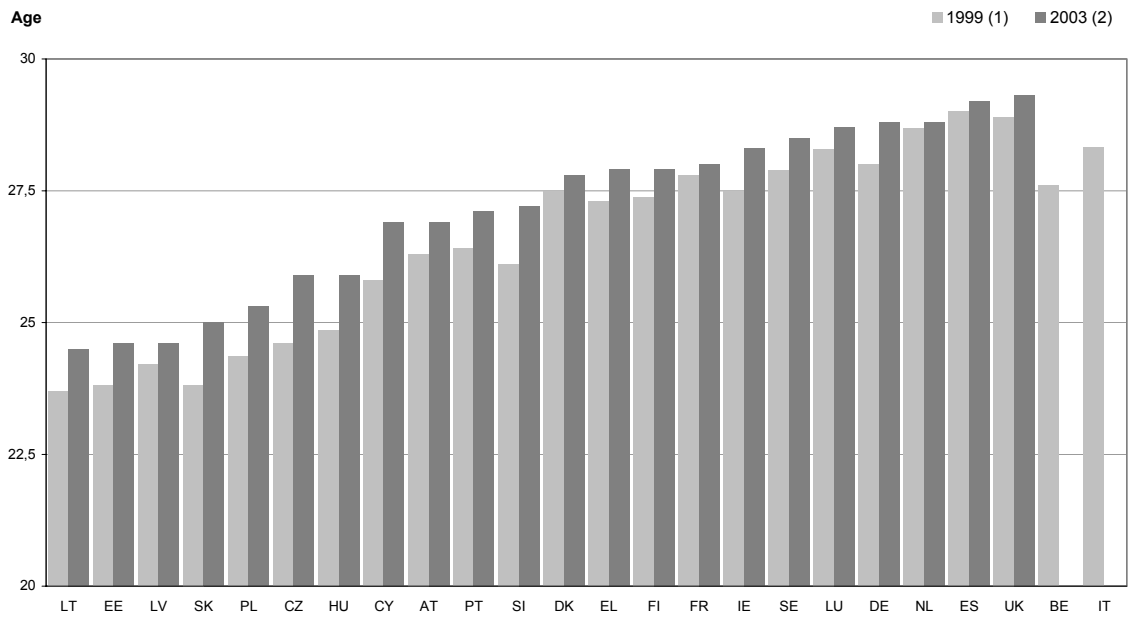


Source: Eurostat

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.