



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 14.2.2005
COM(2005) 44 final

**RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES**

sobre a igualdade entre homens e mulheres, 2005

ÍNDICE

1.	Introdução	3
2.	Principais desenvolvimentos	3
2.1.	Legislação da UE	3
2.2.	Disparidades entre homens e mulheres	4
2.3.	Mulheres e homens imigrantes.....	5
3.	Desafios e orientações políticas	6
3.1.	Reforçar o estatuto das mulheres no mercado do trabalho	7
3.2.	Multiplicar as estruturas de cuidados a crianças e outros dependentes	7
3.3.	Ter em conta os homens na consecução da igualdade entre os géneros	8
3.4.	Integrar a perspectiva de género nas políticas de imigração e inserção.....	8
3.5.	Acompanhar os desenvolvimentos em prol da igualdade entre homens e mulheres ...	9
4.	Conclusões	9
	ANNEX.....	11

1. INTRODUÇÃO

O segundo relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres, solicitado pelos Chefes de Estado e de Governo reunidos no Conselho Europeu da Primavera, em Março de 2003, é o primeiro a incidir sobre a UE alargada a 25 Estados-Membros.

A igualdade entre homens e mulheres é reforçada pelo novo Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa. Para além das disposições do actual Tratado em matéria de igualdade entre os géneros, a Constituição declara explicitamente que a igualdade é um valor da União, que deve ser promovido não apenas no interior do seu território como também nas suas relações com o resto do mundo.

As alterações demográficas, marcadas por um envelhecimento da população e uma mão-de-obra activa em retracção, continuam a constituir o principal desafio que se coloca à UE após o alargamento. A tensão entre conciliação da vida profissional e familiar, em parte graças à falta de estruturas de cuidados à infância e a condições de trabalho insuficientemente flexíveis, parece contribuir para protelar a maternidade e explicar as baixas taxas de fecundidade na maioria dos Estados-Membros. Contudo, a experiência demonstra que os Estados-Membros que praticam políticas globais de conciliação da vida profissional e familiar para homens e mulheres apresentam taxas de fecundidade mais elevadas, bem como uma participação acrescida das mulheres no mercado de trabalho.

A integração de uma dimensão de género nas políticas contribuirá para a consecução dos objectivos globais de Lisboa. De forma a dar resposta ao desafio de uma sociedade em envelhecimento, são necessárias novas iniciativas para aumentar o emprego, incluindo a provisão de pensões adequadas para homens e mulheres. Há que prestar atenção especial à mobilização do pleno potencial do emprego feminino e ao aumento da participação no mercado de trabalho das mulheres mais velhas e das imigrantes que registam as taxas de emprego mais baixas.

O presente relatório dá conta dos principais desenvolvimentos na situação relativa de homens e mulheres em domínios como a educação, o emprego e a vida social. Coloca a tónica nas mulheres e homens imigrantes e aborda os desafios que se colocam a uma promoção acrescida da igualdade entre os géneros.

2. PRINCIPAIS DESENVOLVIMENTOS

2.1. Legislação da UE

Um êxito recentemente conseguido foi a extensão do acervo comunitário para além da esfera do emprego. Em Dezembro de 2004, o Conselho adoptou a Directiva relativa ao princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento¹, com base no artigo 13º do Tratado CE. A directiva aplica-se a bens e serviços disponíveis ao público, o que excede o domínio da vida privada e familiar. Também aí se estabelece o princípio segundo o qual deverão ser eliminados quaisquer factores actuariais em função do sexo.

¹ Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373, 21.12.2004, p. 37).

A Comissão adoptou igualmente uma proposta de reformulação² que visa clarificar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, ao reunir cinco directivas existentes num texto único. O Conselho aprovou uma abordagem geral em Dezembro de 2004, esperando-se a adopção de um parecer por parte do Parlamento Europeu durante a Primavera de 2005.

A Directiva³ relativa ao título de residência concedido aos cidadãos de países terceiros que sejam vítimas do tráfico de seres humanos foi adoptada em Abril de 2004, tal como havia sido solicitado no relatório sobre igualdade entre homens e mulheres do ano passado⁴. A directiva apela à concessão de títulos de residência a vítimas que cooperem na luta contra o tráfico de seres humanos ou no combate a acções que facilitem a imigração clandestina.

2.2. Disparidades entre homens e mulheres

Pese embora o abrandamento do crescimento económico nos últimos anos e o limitado aumento do emprego, continua a registar-se uma tendência positiva de estreitamento das disparidades entre homens e mulheres na educação e no emprego na UE alargada a 25 Estados-Membros, enquanto que as assimetrias salariais entre uns e outras permanecem quase inalteradas.

No sistema educativo, as mulheres são ainda mais numerosas do que os homens. A percentagem de mulheres licenciadas (3º ciclo) aumentou para 58% em 2003 em virtude dos níveis educativos mais elevados nos novos Estados-Membros⁵. As mulheres representam igualmente 41% dos doutorados.

As disparidades entre homens e mulheres no emprego diminuíram 0,5 pontos percentuais para 15,8% entre 2002 e 2003 na UE-25. Com a taxa de emprego feminina nos 55,1%, a consecução da meta intermédia de 57% a atingir em 2005 é ainda possível. À excepção das mulheres jovens entre os 15 e os 24 anos, os níveis de emprego feminino continuaram a aumentar em todos os grupos etários, e em especial no caso das mulheres mais velhas (1,5 pontos percentuais, atingindo os 30,7% em 2003)⁶. Contudo, o fosso no escalão etário superior continua a ser o mais profundo (19,6 pontos percentuais).

A percentagem de emprego a tempo parcial é, em média, de 30,4% para as mulheres comparada com apenas 6,6% para os homens, distância esta que tem vindo a aumentar ligeiramente desde 1998. Este é um entre múltiplos factores que explicam o diferencial salarial entre homens e mulheres. Os novos Estados-Membros registam uma proporção muito menor de empregos a tempo parcial, em parte devido à rigidez do mercado do trabalho e em parte graças aos níveis salariais mais baixos, o que torna esta opção menos disponível.

O desemprego aumentou ligeiramente em 2004, mas as disparidades entre os géneros são ainda significativas dado que permanecem as mesmas registadas em 2003 (1,7 pontos percentuais). As taxas de desemprego cifram-se nos 10% para as mulheres e 8,3% para os homens.

² Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (2004/0084/COD).

³ Directiva do Conselho relativa ao título de residência concedido aos cidadãos de países terceiros que sejam vítimas de tráfico de seres humanos ou objecto de uma acção de auxílio à imigração clandestina, e que cooperem com as autoridades competentes (JO L 261, 06.08.2004, p.19).

⁴ COM(2004) 115 final.

⁵ Eurostat UOE, 2003

⁶ Eurostat LFS, 2003

A conciliação entre vida profissional e familiar continua a ser um desafio para homens e mulheres. As mulheres com filhos pequenos continuam a registar taxas de emprego 13,6 pontos percentuais abaixo das verificadas para as mulheres sem filhos, enquanto que os homens na mesma situação afixam níveis de actividade 10 pontos percentuais mais elevados do que os seus congéneres sem filhos⁷. Este é o resultado de um acesso limitado a estruturas de acolhimento de crianças e de padrões familiares estereotipados. As mulheres ocupam-se da maior parte do trabalho doméstico e, conseqüentemente, têm menos tempo para um trabalho remunerado. Em casais com filhos até 6 anos de idade, aos homens incumbe menos de 40% de todo o trabalho doméstico e entre 25% e 35% da assistência aos filhos⁸.

São poucos os indícios de progressos no estreitamento do fosso salarial entre homens e mulheres, que na UE-15 permanece estável nos 16%⁹. O valor estimado para a UE-25 é ligeiramente inferior, cifrando-se nos 15% quando é tido em consideração o diferencial salarial nos novos Estados-Membros. A segregação entre os géneros no mercado de trabalho revela igualmente progressos lentos e permanece elevada, tanto ao nível ocupacional¹⁰ (17,5%) como sectorial¹¹ (25,2%). Em 2003, 31% dos gestores eram mulheres, valor este que era de 30% em 2002.

As diferenças entre os géneros no tocante ao risco de pobreza parecem ser limitadas. Não obstante, as mulheres idosas apresentam ainda riscos mais elevados de pobreza do que os homens idosos¹². Acresce que as famílias monoparentais, na sua maioria compostas por mulheres, tendem a ser vítimas de múltiplas desvantagens e são particularmente vulneráveis à exclusão social.

Os regimes de pensões diferem consideravelmente na UE. Na maioria dos países, são concebidos para substituir os rendimentos do trabalho em troca de cotizações vitalícias e não para conceder benefícios a todos os idosos com base na residência. Os direitos das mulheres são significativamente inferiores aos dos homens em virtude da sua reduzida participação no mercado de trabalho. Contudo, alguns países estão a proceder à adaptação dos respectivos sistemas, concedendo direitos de pensão para períodos de cuidados a filhos, idosos dependentes ou pessoas com deficiência.

A avaliação intercalar do FSE na UE-15 revela que as mulheres beneficiaram de todo o espectro de actividades do mercado de trabalho, designadamente medidas de desenvolvimento e apoio a estratégias eficazes de acolhimento de crianças, formas mais adaptáveis de organização por forma a permitir acções de educação e formação e iniciativas específicas destinadas às mulheres.

2.3. Mulheres e homens imigrantes

Em 2003, a imigração contribuiu para mais de 80% do crescimento total da população na UE-15. Os fluxos recentes na maioria dos Estados-Membros foram dominados por reagrupamentos familiares e por requerentes de asilo.

⁷ Eurostat LFS, 2003

⁸ *How Europeans spend their time*, Eurostat, 1998-2002.

⁹ Eurostat, estimativas 2003

¹⁰ Calculada como sendo a proporção nacional média de emprego de homens e mulheres em cada profissão; as diferenças são somadas de forma a obter o desequilíbrio total entre os géneros apresentado enquanto proporção do emprego total (classificação ISCO).

¹¹ Calculada como sendo a proporção nacional média de emprego de homens e mulheres em cada sector; as diferenças são somadas de forma a obter o desequilíbrio total entre os géneros apresentado enquanto proporção do emprego total (classificação NACE).

¹² Eurostat ECHP, 2001

Em 2003, a proporção de cidadãos não nacionais da UE no emprego total era de cerca de 4% na UE-15¹³. A taxa de emprego de cidadãos não comunitários era, em média, muito mais baixa do que a dos seus congéneres da UE e ainda mais no caso das mulheres do que no dos homens (16,9 e 11 pontos percentuais abaixo da dos nacionais comunitários, respectivamente). O fosso permanece substancialmente inalterado no caso dos homens qualificados (13 pontos percentuais), enquanto que a diferença entre mulheres migrantes altamente qualificadas e as cidadãs comunitárias aumentou para 23,2 pontos percentuais. Isto demonstra que as mulheres imigrantes se estão a atrasar em termos de integração no mercado de trabalho e reflecte o facto de a UE não utilizar plenamente o potencial de emprego feminino especializado entre as imigrantes.

A taxa de desemprego era mais de duas vezes superior entre os cidadãos não comunitários, em comparação com os nacionais da UE. Os homens e as mulheres imigrantes apresentam idênticas taxas de desemprego, excepto nos casos de competências altamente especializadas onde as mulheres tendem a ser em maior número¹⁴. As mulheres migrantes concentram-se em sectores e profissões de baixas remunerações. Os dados disponíveis sobre salários revelam que as mulheres imigrantes estão em particular desvantagem. Em 2000, enquanto que na UE as mulheres auferiam, em média, remunerações 16% inferiores às dos homens, as imigrantes (não UE) ganhavam 10% menos do que cidadãs comunitárias. Para os homens, o fosso salarial entre nacionais UE e não UE era de 4%.

A taxa de emprego dos imigrantes varia segundo o seu local de origem¹⁵. Os estrangeiros provenientes de outros países industrializados apresentam taxas de emprego idênticas ou superiores à média da UE e níveis de desemprego inferiores, enquanto que os imigrantes de outras partes do mundo registam taxas de emprego substancialmente menores e níveis de desemprego mais elevados do que a média comunitária. As diferenças nos níveis de emprego são mais acentuadas entre as mulheres.

3. DESAFIOS E ORIENTAÇÕES POLÍTICAS

No Conselho Europeu da Primavera de 2004 foi reconhecido que as políticas de igualdade entre homens e mulheres são instrumentos de coesão social, bem como de crescimento económico. Até ao momento, os esforços para promover a igualdade entre os géneros centraram-se principalmente nas mulheres. As mudanças para as mulheres afectam igualmente os homens, uma vez que a igualdade entre os géneros diz respeito à relação entre uns e outras com base em direitos, responsabilidades e oportunidades iguais em todas as esferas da vida.

Para dar resposta ao desafio de uma sociedade em envelhecimento, a Europa tem de mobilizar pessoas para acederem ao mercado de trabalho e criar políticas para promover ainda mais o emprego feminino em todas as faixas etárias, mas em especial nos grupos mais velhos, e ainda utilizar plenamente o potencial de emprego das mulheres e dos imigrantes. O desafio está também em estreitar o fosso salarial entre os géneros e facilitar a conciliação da vida profissional e familiar, tanto para as mulheres como para os homens.

¹³ Eurostat LFS, 2003

¹⁴ *Employment in Europe*, CE 2003.

¹⁵ *Employment in Europe*, CE 2004.

3.1. Reforçar o estatuto das mulheres no mercado do trabalho

Reforçar o estatuto das mulheres no mercado de trabalho, garantir um sistema de protecção social sustentável e criar uma sociedade inclusiva continuam a ser acções fundamentais para alcançar os objectivos de Lisboa.

- Os Estados-Membros têm de colmatar as acentuadas disparidades entre as taxas de emprego de homens e mulheres mais velhos através de medidas adequadas, com vista à consecução da meta de 50% para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos até 2010.
- Os Estados-Membros e os parceiros sociais devem solucionar os problemas persistentes de elevado diferencial salarial e segregação entre os géneros no mercado de trabalho.
- Os Estados-Membros devem garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para homens e mulheres com responsabilidades de cuidados, providenciando a adequada combinação de instrumentos que lhes permita trabalhar a tempo inteiro se assim o desejarem e regressarem ao trabalho a tempo inteiro após um período de actividade a tempo parcial.
- Os Estados-Membros devem prosseguir os esforços para modernizar os sistemas de protecção social, apresentados em 2002 nos respectivos relatórios nacionais sobre regimes de pensões. Os regimes de pensões e outras prestações sociais devem ser adaptados a um contexto em que as mulheres exercem uma actividade profissional na mesma medida que os homens e aspiram às mesmas oportunidades de carreira e onde os homens podem partilhar de forma equitativa as tarefas domésticas e as responsabilidades de cuidados.
- Os Estados-Membros devem eliminar os desincentivos financeiros e não financeiros à participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como aqueles susceptíveis de causar longas pausas na carreira com consequências negativas a nível dos direitos de pensão. Entre estes contam-se designadamente a individualização dos regimes fiscais e de prestações e a promoção de estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis.
- Os Estados-Membros devem garantir que as medidas e actividades financiadas pelos fundos estruturais, e o Fundo Social Europeu em particular, visam combater os estereótipos de género no ensino e no mercado de trabalho e contribuir para reduzir o diferencial salarial entre homens e mulheres.

3.2. Multiplicar as estruturas de cuidados a crianças e outros dependentes

A emergência da sociedade em envelhecimento exige uma adaptação das políticas sociais que seja financeira e socialmente sustentável. A provisão de estruturas de acolhimento adequadas continua a ser um instrumento fundamental para permitir às mulheres entrarem e permanecerem no mercado de trabalho ao longo das suas vidas.

- Os Estados-Membros têm de aumentar a provisão de estruturas de acolhimento acessíveis, a preços módicos e de boa qualidade, em especial para as crianças dos 0-3 anos, em linha com as metas de Barcelona.
- No contexto de uma população em envelhecimento, são necessárias acções urgentes e compromissos a nível dos Estados-Membros para garantir um nível adequado de provisão

de cuidados a outros dependentes que não crianças, a fim de evitar o abandono do mercado laboral por parte dos trabalhadores, em especial mulheres.

- Os Estados-Membros devem utilizar plenamente as potencialidades de uma contribuição financeira disponibilizada pelos fundos estruturais, em especial o FSE e o FEDER, para aumentar a provisão de estruturas de cuidados.

3.3. Ter em conta os homens na consecução da igualdade entre os géneros

A promoção da igualdade entre homens e mulheres implica alterações para uns e para outras. Por conseguinte, é essencial que ambos participem activamente na concepção de novas estratégias para alcançar a igualdade entre os géneros.

- Os parceiros sociais desempenham um papel crucial na promoção de disposições de trabalho flexível com o objectivo de facilitar a conciliação da vida profissional e privada, quer para homens quer para mulheres. Há que prestar especial atenção a acções dirigidas aos homens, a fim de promover uma mudança na cultura do local de trabalho em prol da igualdade.
- Os Estados-Membros devem promover adequados regimes de licença parental partilhada por ambos os pais. É especialmente importante facilitar aos homens o usufruto de uma licença através do desenvolvimento de incentivos financeiros e outros.
- Os Estados-Membros e os parceiros sociais devem iniciar actividades de sensibilização para incentivar os homens e partilhar as responsabilidades pelo cuidado dos filhos e outros dependentes.

3.4. Integrar a perspectiva de género nas políticas de imigração e inserção

A inserção eficaz e responsável dos imigrantes no mercado de trabalho e na sociedade é um dos factores essenciais para o sucesso na consecução das metas de Lisboa. As políticas de inserção carecem em grande medida de uma perspectiva de género, o que dificulta as possibilidades de utilizar plenamente o potencial das mulheres imigrantes no mercado de trabalho.

- Ao transpor a Directiva¹⁶ relativa ao direito ao reagrupamento familiar, os Estados-Membros devem assegurar que as restrições no acesso ao mercado de trabalho são mínimas e que não impedem a inserção de mulheres imigrantes.
- Há que abordar as diferentes situações e condições das mulheres e dos homens imigrantes no ulterior desenvolvimento de políticas de inserção.
- Há que prestar atenção especial à dupla discriminação sob a forma de sexismo e racismo de que são por vezes vítimas as mulheres imigrantes, em particular no mercado de trabalho.
- Para conseguir uma inserção bem sucedida dos imigrantes, em especial das mulheres, há que ter em conta na vida económica e social práticas culturais e expectativas relativas ao papel de homens e mulheres, não apenas nos países de acolhimento mas também nas nações de origem.

¹⁶ Directiva 2003/86/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 2003, relativa ao direito ao reagrupamento familiar (JO L 251, 3.10.2003, p. 12).

- É importante utilizar as plenas potencialidades dos fundos comunitários para promover a perspectiva de género nas políticas de imigração e inserção, em especial através dos programas europeus de acção nos domínios da educação, emprego, combate à exclusão social e discriminação, da iniciativa EQUAL, do Fundo Europeu para os Refugiados e das recentemente criadas acções preparatórias INTI.

3.5. Acompanhar os desenvolvimentos em prol da igualdade entre homens e mulheres

O 10º aniversário da Plataforma de Acção de Pequim em 2005 proporciona uma oportunidade para a UE de reafirmar os compromissos assumidos na Declaração e na Plataforma de Acção da 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Pequim em 1995, e de dar conta dos progressos em matéria de igualdade entre os géneros desde essa data¹⁷. A avaliação tem por base um conjunto de indicadores-chave desenvolvidos em parte pelo Conselho, no quadro das revisões anuais da Plataforma de Acção de Pequim, e em parte pela Comissão. Este conjunto de indicadores constitui igualmente a base para um acompanhamento anual dos desenvolvimentos incluído em anexo ao presente relatório.

A futura proposta da Comissão¹⁸ sobre a criação de um instituto europeu do género reforçará as possibilidades de acompanhar os resultados obtidos.

São necessários esforços acrescidos por parte dos Estados-Membros, da Comissão e do Conselho de Ministros para:

- desenvolver estatísticas e indicadores discriminados por género nos domínios políticos onde esses dados não existem;
- atender especificamente à melhoria da provisão de dados sobre imigração e inserção ventilados por sexo;
- garantir a integração da perspectiva de género nas análises políticas, designadamente através da utilização de dados repartidos por sexo.

4. CONCLUSÕES

Com base no presente relatório sobre igualdade entre homens e mulheres, convida-se o Conselho Europeu a instar os Estados-Membros a prosseguir esforços para integrarem a dimensão de género em todos os domínios políticos, com vista à consecução da igualdade entre homens e mulheres. Em especial, há que:

- reforçar os mecanismos nacionais em prol da igualdade entre os géneros;
- garantir a correcta e rápida aplicação da Directiva¹⁹ relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, (JO L 269,5 de 5.10.2002, p.15).

¹⁷ Pequim +10 – Progressos obtidos na União Europeia, relatório da Presidência Luxemburguesa, 2005.

¹⁸ A Comissão pretende adoptar a proposta durante a Primavera de 2005.

¹⁹ Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Setembro de 2002 que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, (JO L 269,5 de 5.10.2002, p.15).

formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, a transpor até Outubro de 2005;

- prosseguir a cooperação com os parceiros sociais, a fim de evitar a segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho e reduzir as disparidades salariais entre uns e outras, em especial no que respeita às mulheres imigrantes;
- aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, o que não apenas reforçará a viabilidade financeira dos sistemas de pensões, mas permitirá também às mulheres tornarem-se economicamente independentes e auferirem melhores pensões;
- promover o emprego das mulheres imigrantes e reconhecer a importância do seu papel no processo de inserção;
- garantir e respeitar os direitos fundamentais das mulheres imigrantes e intensificar esforços para prevenir e combater a violência específica de que são vítimas as mulheres;
- analisar cuidadosamente de que forma os regimes de pensões satisfazem as necessidades de homens e mulheres e dar conta dos resultados na próxima ronda de relatórios nacionais de estratégia sobre pensões, em Julho de 2005;
- aumentar a provisão de estruturas de cuidados a crianças e outros dependentes e reforçar as estratégias de conciliação da vida profissional e privada, com o envolvimento equitativo de homens e mulheres;
- utilizar o amplo leque de recursos disponíveis através dos fundos estruturais, em especial o FSE, para a promoção da igualdade entre homens e mulheres e garantir que esta dimensão seja plenamente integrada nos próximos programas operacionais dos fundos estruturais e promovida durante as várias fases de execução;
- desenvolver mais aprofundadamente o conjunto de indicadores-chave para acompanhar os progressos em prol da igualdade entre homens e mulheres, designadamente a aplicação da Plataforma de Acção de Pequim; para tal, compilar regularmente estatísticas adequadas, coerentes e comparáveis repartidas por sexo.

ANNEX

The statistical annex gives a simple, though comprehensive, overview of the situation of women and men, its evolution over time, and remaining gender gaps in the European Union.

Given the importance of a broad approach to gender equality, indicators have been chosen according to two main criteria: their relevance in covering aspects of the lives of women and men, and the availability of comparable, and reliable data. Some indicators have been developed in the framework of the annual review of the Beijing Platform for Action in the Council and others by the Commission for monitoring progress in different policy areas, such as employment, social inclusion, education and research. The proposed data provide information on the following dimensions: paid work, income and pay, decision-making power, knowledge and time. Data on healthy life years at birth and the average age of women at birth of first child is also included.

Paid work

Paid work is a precondition of economic independence during the active ages as well as a basis for pension in older ages. It is measured by the employment and unemployment rates, and the share of part-time work. At present (2003), there is an employment gender gap of 15.8 % in the EU, while the unemployment gender gap (2004) is equal to 1.7 %. Women form the majority of those working part-time. The share of women employees working part-time was 30.5 % in the EU in 2004. The corresponding figure for men was 6.6 %.

Income and pay

In 2003, in the European Union the estimated gender pay gap was 15%. The risk of poverty was higher for women compared to men in 17 of the Member States.

Decision-making

Balanced participation in decision-making is looked at in the political and economic fields. 23 % of parliamentary seats in the EU are currently occupied by women. Some Member States experienced a substantial increase of the number of women in the parliament since 2003 while others saw a slight decrease. The percentage of women in managerial positions in the EU has increased by 1 percentage point since 2002, to reach 31 % in 2003. Very few women (all MS except 4 do not reach 15 % women) are members of the daily executive boards in top 50 companies.

Knowledge

The development towards a knowledge based society makes high demands on the educational level of the labour force. Women present higher educational attainment than men: the gap between women and men aged 20-24 attaining secondary educational level is 5 percentage points in the EU 2004. Traditional patterns remain in the research field where men represented 86% of academic staff who are full professors (or equivalent) in the EU in 2002. More women than men participate in adult education and training (life-long learning) in 21 Member States.

Working Time

The gap between average hours worked by women and men with children shows that women with children work 11 hours per week less than men with children in the EU in 2003.

Healthy life years

Women are expected to live longer in absence of limitations in functioning/disability than men in most Member States (except in Germany, Sweden, Denmark, UK, the Netherlands and Finland).

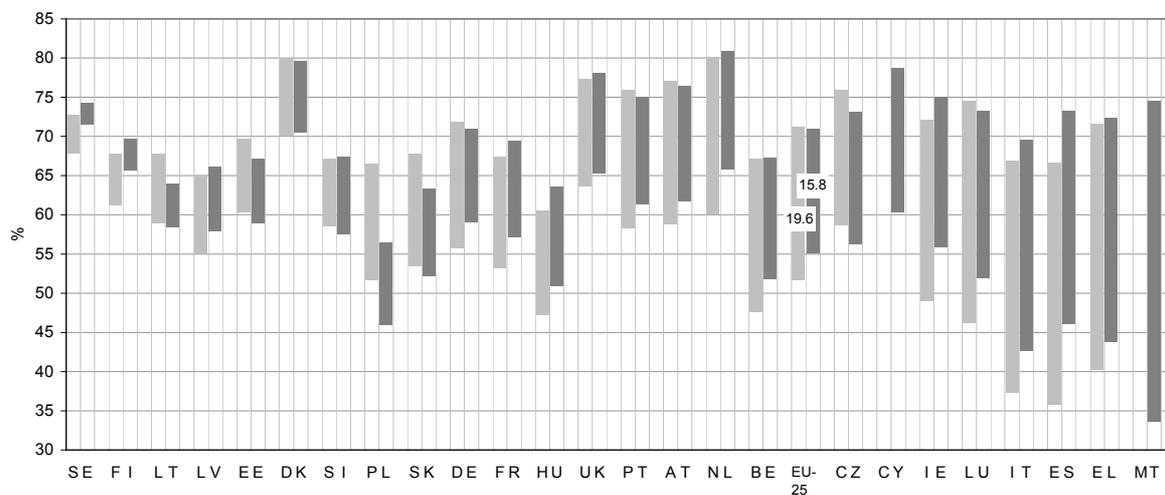
The average age of women at birth of first child

The average age of women at birth of first child has increased by at least 0.5 years in 14 Member States during the last few years.

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003

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

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

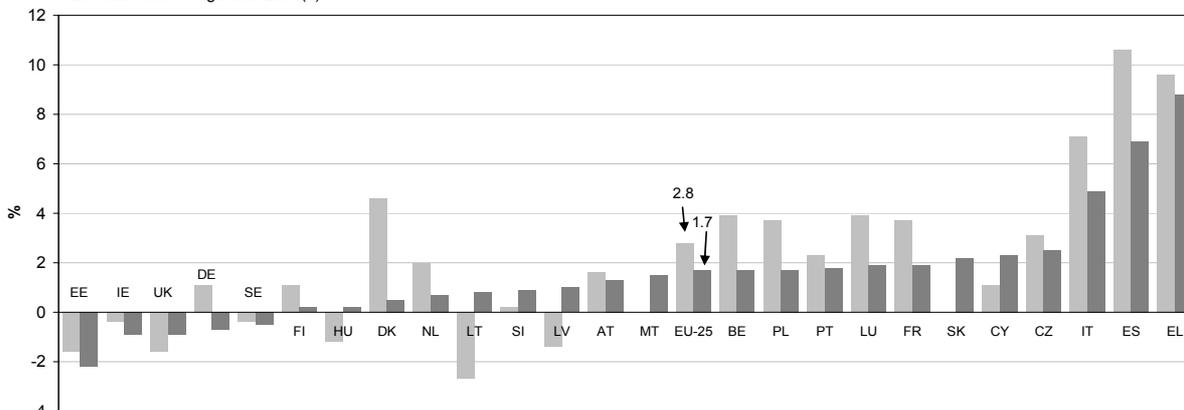
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1998 and 2004

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

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

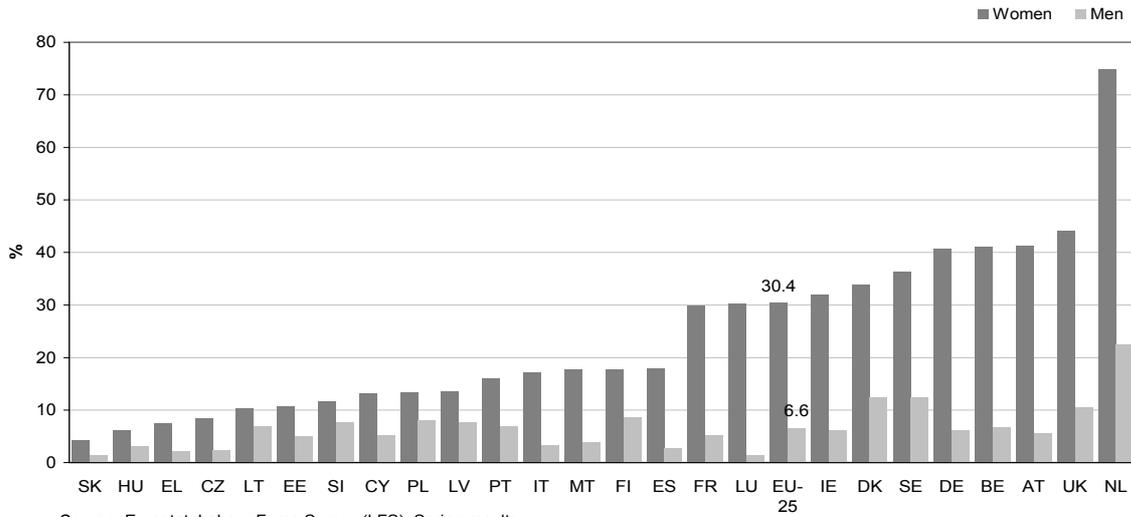


Source: Eurostat.

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: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

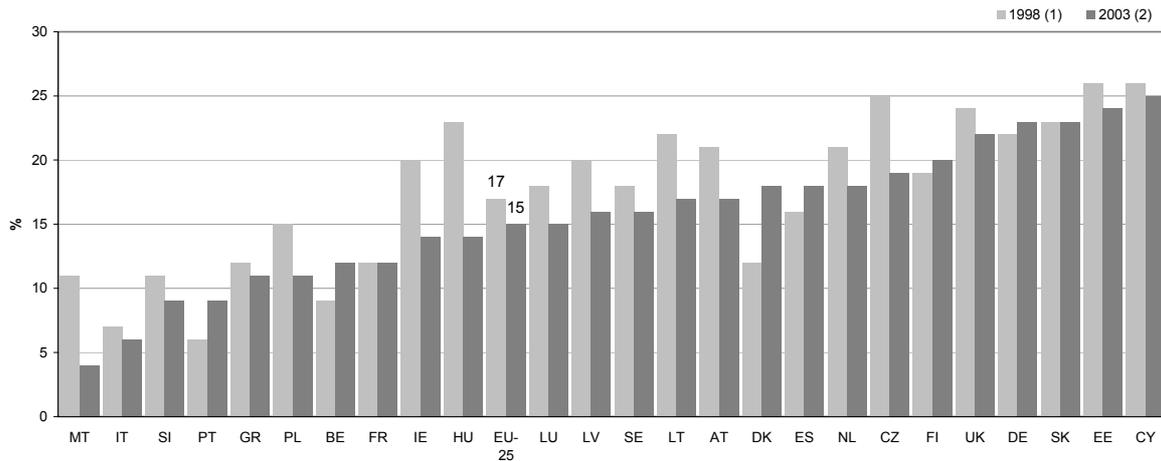
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: Exceptions to the reference year: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.
 LU: annual average instead of spring result.

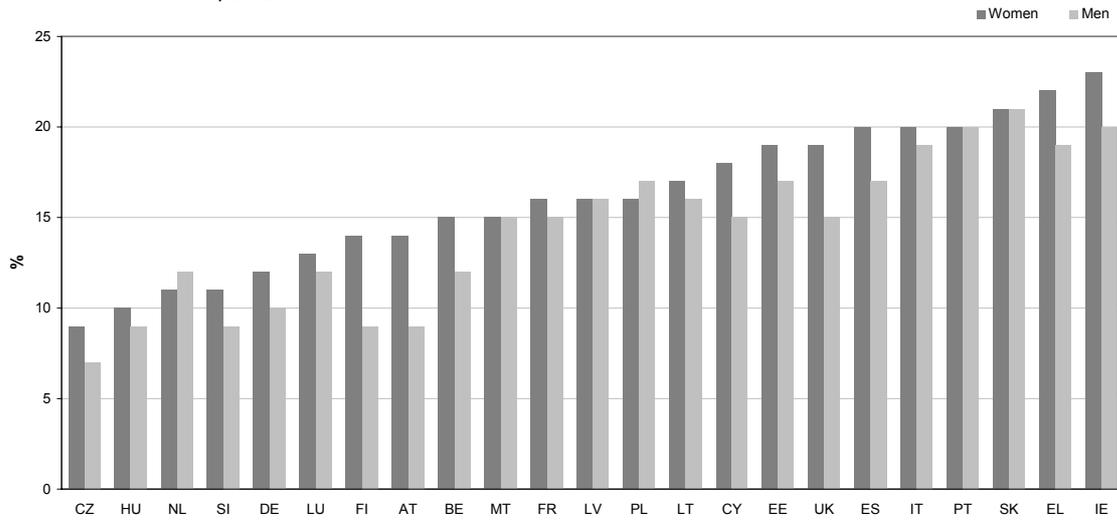
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(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 LU. All other sources are national surveys except as follows:
 2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.
 2002: European Community Household Panel (ECHP) for EL
 2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and 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) 1999 for PL and SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.
 DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 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 percentagepoint.
 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 percentagepoints.
 FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentagepoints.

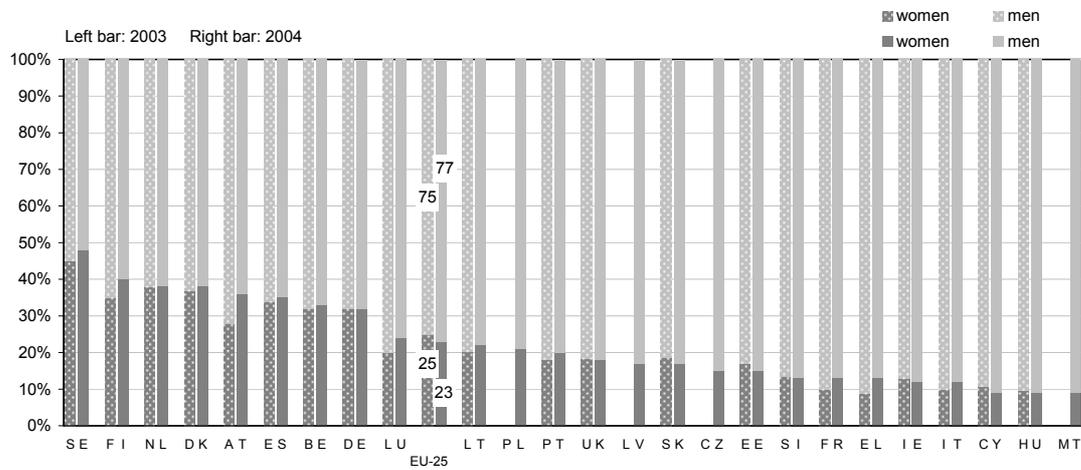
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

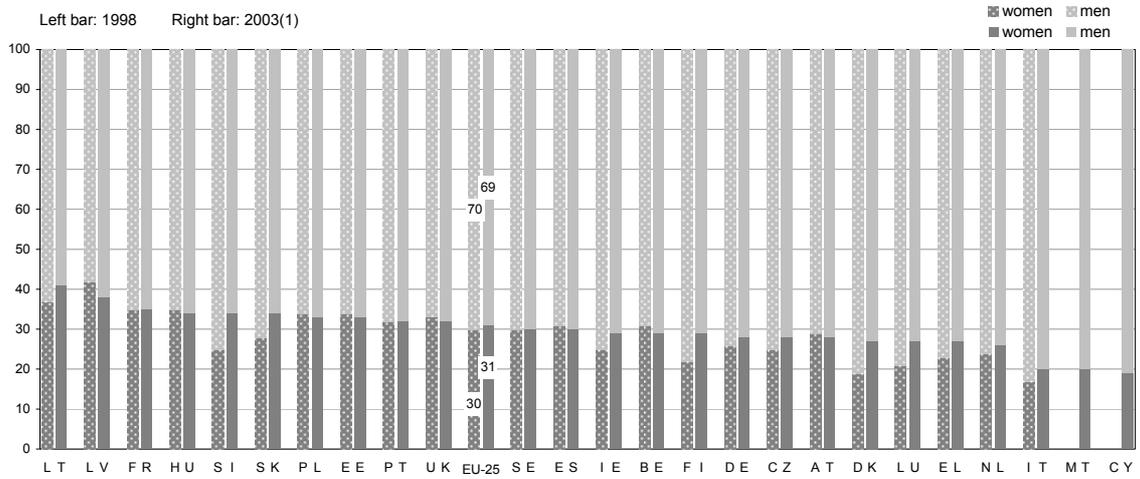
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.
 2) Exceptions to the reference year: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.
 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.
 Data are not available for DK and SE.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - sex distribution 2003 and 2004



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, PI and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

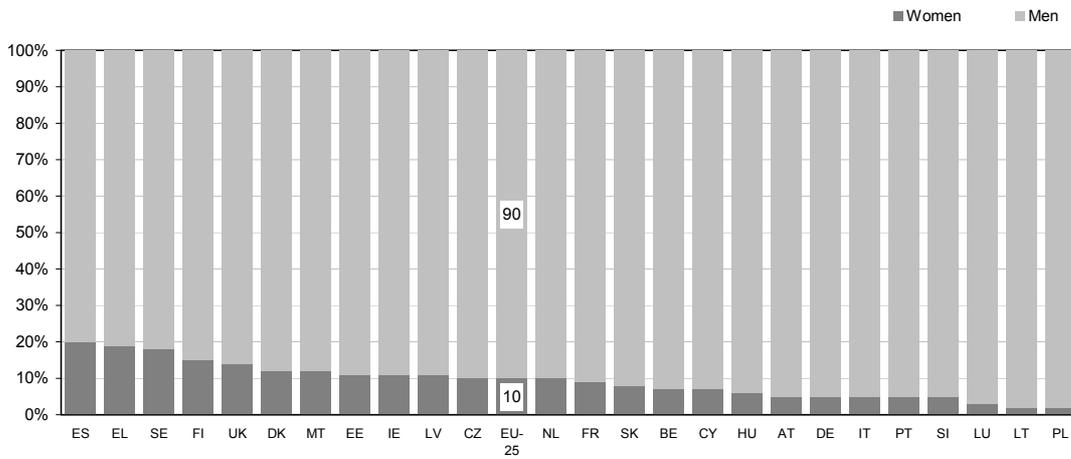


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

(1) Exception to the reference year: NL: 2002. Data are not available 1998 for CY and MT. EU-25 is estimated without missing countries.

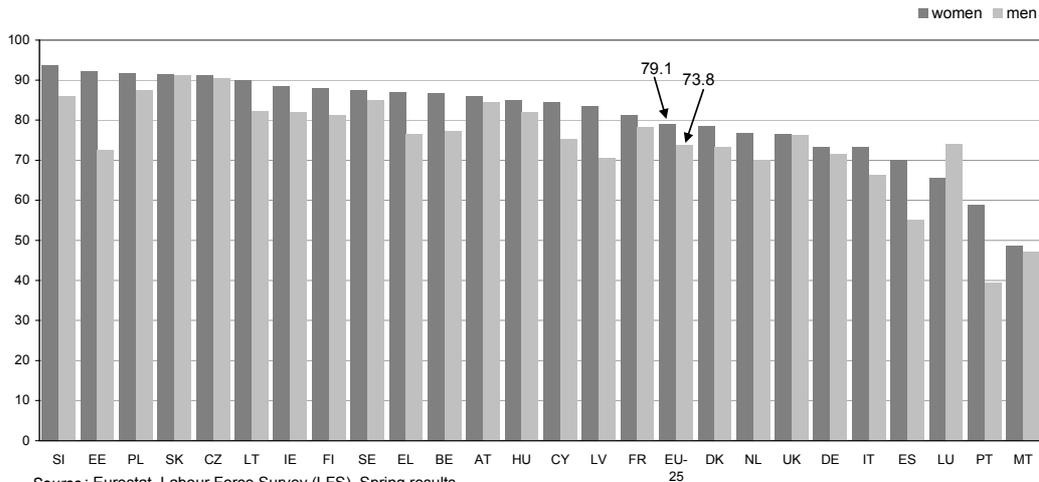
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database Women and men in Decisionmaking.

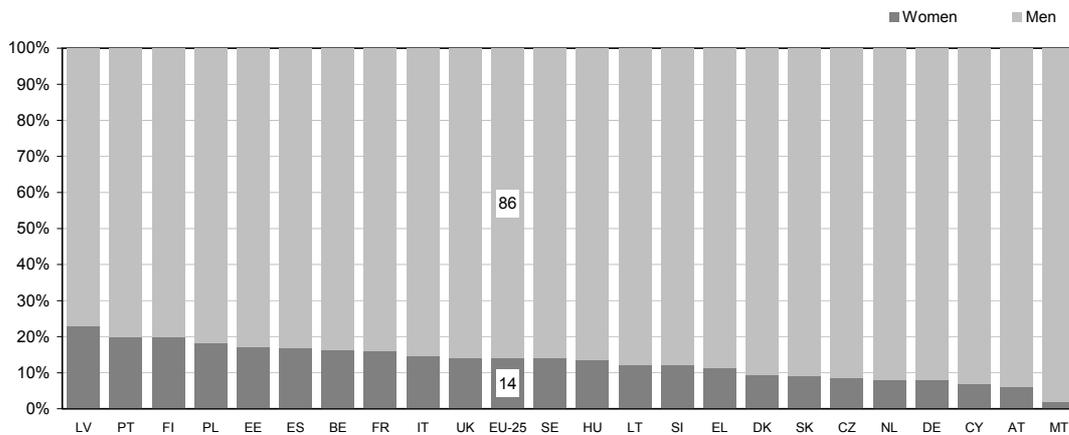
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2004



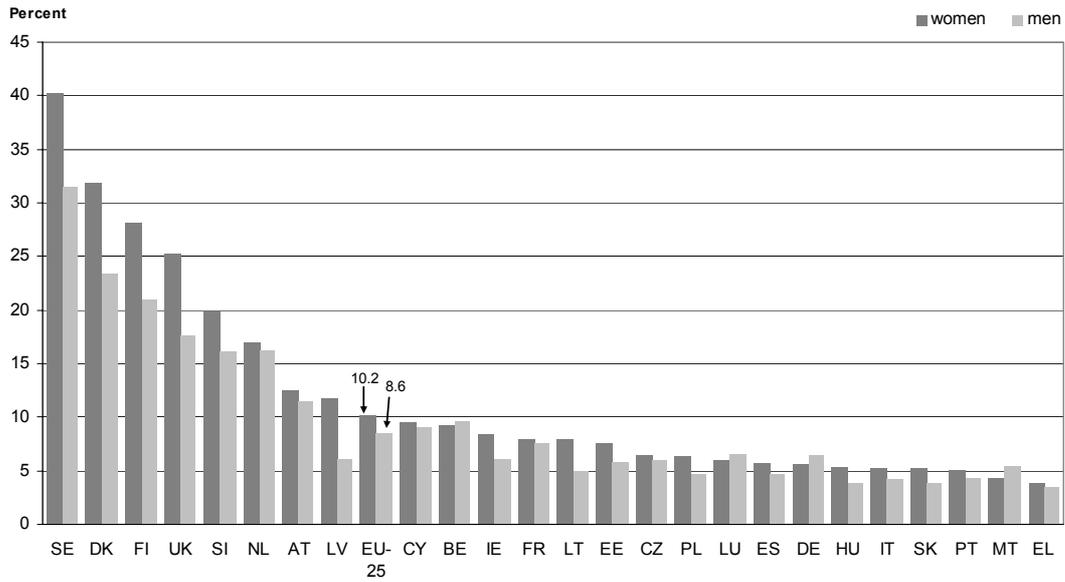
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Sex distribution 2002¹

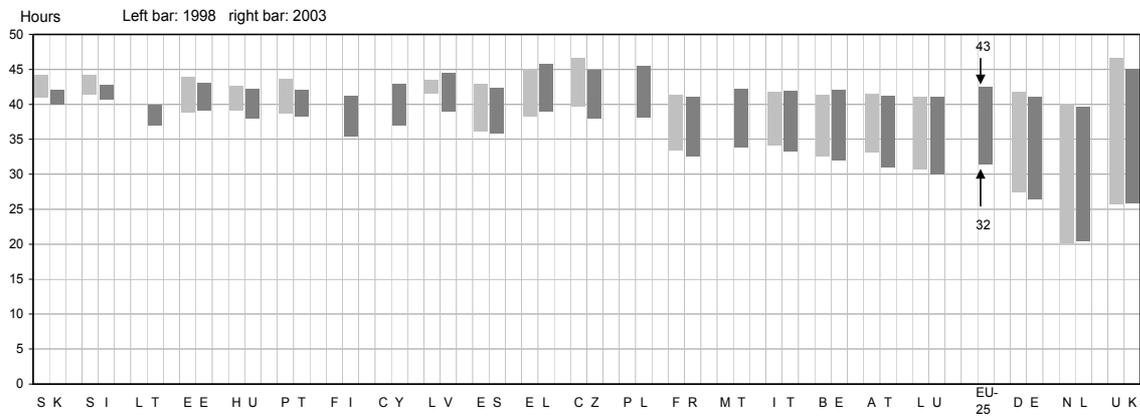


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 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 2003

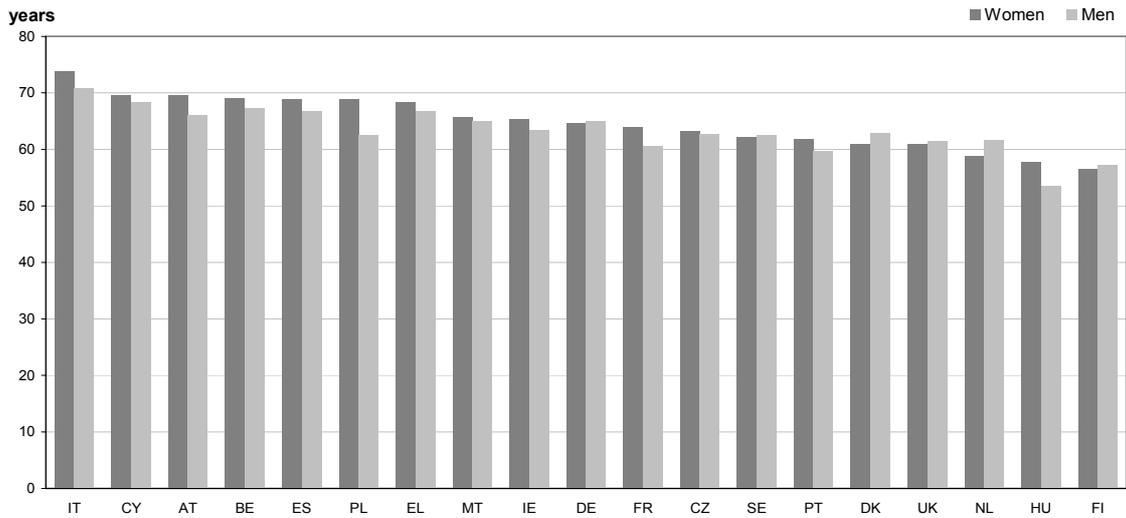


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

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, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

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

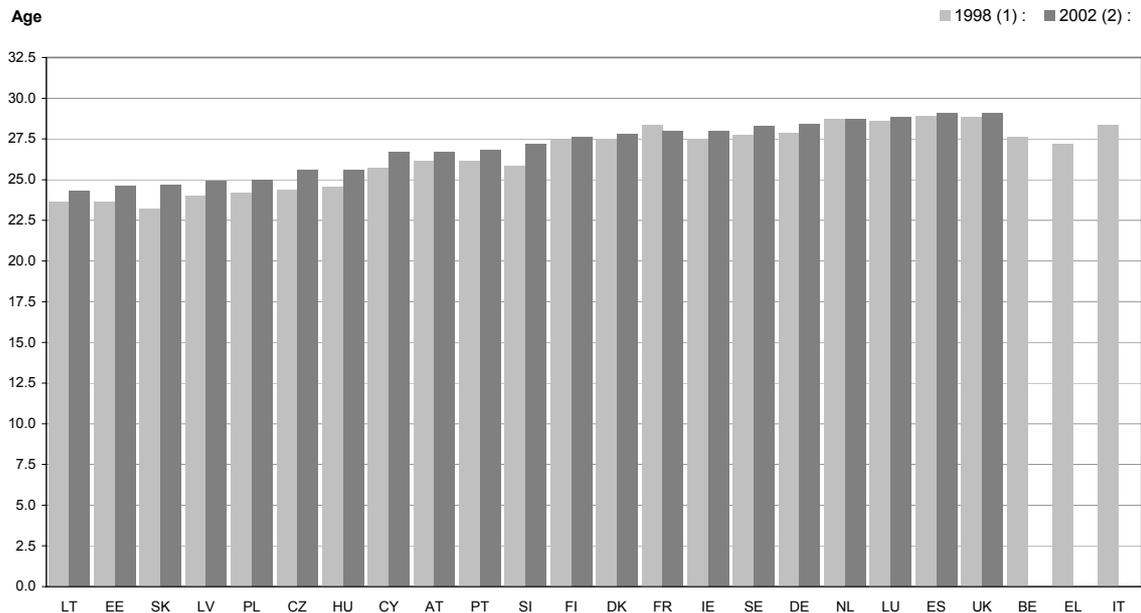


Source: Eurostat

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: BE, 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 - 1998 and 2002



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) 2001 for DK, DE, FR, IE; 2000 for ES and UK; No data are available for BE, EL, IT and MT.

(2) 1997 for BE; 1996 for DK, FR and IT; No data are available for MT.