



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 22.2.2006  
KOM(2006)71 v konečnom znení

**SPRÁVA KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU  
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**o rovnosti žien a mužov - 2006**

## OBSAH

1.	Úvod.....	3
2.	Hlavný vývoj.....	3
2.1.	Vývoj v oblasti politik a právnych predpisov a súčasný stav .....	3
2.2.	Rodové rozdiely .....	5
3.	Výzvy a smerovanie politik .....	6
3.1.	Plné využitie politiky rodovej rovnosti ako príspevok k európskej stratégii pre rast a zamestnanosť .....	7
3.2.	Presadzovanie účinného zosúladenia pracovného a súkromného života .....	7
3.3.	Podpora rodovej rovnosti prostredníctvom účinných inštitucionálnych mechanizmov .....	8
3.4.	Vonkajší rozmer rodovej rovnosti.....	9
4.	ZÁVERY.....	9
	ANNEX.....	11

## 1. Úvod

Táto výročná správa predstavuje prehľad hlavných činností v oblasti rovnosti žien a mužov v Európskej únii v roku 2005. Rovnako sa v nej načrtávajú výzvy a smerovanie politiky do budúcnosti.

EÚ opätovne potvrdila záväzok k rovnosti pohlaví vo svojom **sociálnom programe**<sup>1</sup> na roky 2005 – 2010, ktorý dopĺňa a podporuje **obnovenú Lisabonskú stratégiu** pre hospodársky rast a zamestnanosť<sup>2</sup>. V novom súbore integrovaných usmernení,<sup>3</sup> v ktorom sa podporujú ciele dosiahnutia väčšieho, trvalého rastu a vyvárania väčšieho množstva a kvalitnejších pracovných miest, sa uznáva rovnosť pohlaví za podstatnú pri čelení výzvam pracovného trhu. Spájajú sa v nich osobitné opatrenia týkajúce sa zamestnanosti žien a presadzovania rodového hľadiska vo všetkých vykonávaných činnostiach.

Rodové politiky prispievajú k zamestnanosti a rastu. Ženy obsadili tri štvrtiny nových pracovných miest vytvorených za uplynulých päť rokov v EÚ. Avšak **pretrvávajúce rodové rozdiely** poukazujú na skutočnosť, že je možné urobiť viac pre čerpanie ženského potenciálu. Konkrétne nedostatočná rovnováha medzi prácou a súkromným životom vytláča ženy z trhu práce a prispieva k nízkej miere pôrodnosti. Existuje skutočná potreba posilniť úsilie zamerané na podporu účinných a inovatívnych prostriedkov, ktoré by mužom a ženám pomohli spojiť prácu a súkromie v každej fáze života.

Rovnosť žien a mužov by nemala byť ohraničená. EÚ veľmi podporila **pekinskú Akčnú platformu** (PfA) a opätovne potvrdila svoj záväzok k jej celkovej realizácii prostredníctvom požiadavky na jej účinnú implementáciu<sup>4</sup>. Táto je potrebná na dosiahnutie medzinárodne stanovených rozvojových cieľov vrátane cieľov Deklarácie tisícročia. EÚ toto stanovisko podporila na najvyššej úrovni na plenárnom zasadnutí Valného zhromaždenia Organizácie spojených národov 14. – 16. septembra 2005, ktoré sa týkalo revízie Deklarácie tisícročia.

## 2. HLAVNÝ VÝVOJ

### 2.1. Vývoj v oblasti politík a právnych predpisov a súčasný stav

Komisia predložila Oznámenie o budúcom vývoji v oblasti politík rovnosti žien a mužov v Európskej únii na nasledujúcich päť rokov, ktoré by malo byť prijaté v prvom štvrtroku 2006. V tomto „**Pláne uplatňovania rovnosti mužov a žien**“ budú EÚ určené výzvy a činnosti, ktorých cieľom je dosiahnuť rodovú rovnosť prostredníctvom vnútorných a vonkajších politík EÚ, zachovávajúc ciele rastu a tvorby pracovných miest. V pláne uplatňovania sa zdôrazní záväzok a osobitný príspevok EÚ k procesu.

Kľúčom k dosiahnutiu pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov boli počas posledných desaťročí právne predpisy. V roku 2005 sa postúpilo ďalej po prijatí zmeneného a doplneného návrhu smernice,<sup>5</sup> ktorou sa zjednodušujú a modernizujú existujúce právne predpisy

<sup>1</sup> KOM(2005) 33 konečné znenie z 9.2.2005.

<sup>2</sup> KOM(2005) 24 konečné znenie z 2.2.2005.

<sup>3</sup> Rozhodnutie Rady 2005/600/ES z 12. júla 2005 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov.

<sup>4</sup> Dokument Rady Európskej únie 9242/05 z 27.5.2005.

<sup>5</sup> KOM(2005) 380 konečné znenie z 25.8.2005.

Spoločenstva v oblasti **rovnakého zaobchádzania** s mužmi a ženami vo veciach zamestnania. Pokračuje úsilie zabezpečiť, aby bola smernica vychádzajúca zo spoločnej pozície vyrokovanej Radou a Európskym parlamentom prijatá už začiatkom roku 2006.

Termín na transponovanie smernice o rovnakom zaobchádzaní z roku 2002<sup>6</sup> uplynul 5. októbra 2005. Ustanovenie **orgánov pre rovnosť** stanovené v smernici nepopierateľne prispeje k lepšej implementácii právnych predpisov v oblasti rodovej rovnosti. Väčšina členských štátov transponovala uvedenú smernicu do vnútroštátneho práva. V prípadoch, keď smernica nebola transponovaná alebo bola transponovaná nesprávne sa začnú konania o porušení.

Komisia navrhla 8. marca 2005 zriadenie Európskeho **inštitútu pre rovnosť pohlaví**<sup>7</sup>, ktorý by sa mal stať dôležitým nástrojom šírenia informácií, výmeny osvedčených postupov a vývoja metodických nástrojov na presadzovanie rodového hľadiska. Zvýši tiež viditeľnosť pokrokov a výziev v oblasti rodovej rovnosti. Rada a Európsky parlament tento návrh skúmajú. Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal 28. septembra 2005 stanovisko, ktorým návrh podporuje<sup>8</sup>.

V rámci európskeho **sociálneho dialógu** prijali v marci 2005 sociálni partneri rámec činnosti v oblasti rodovej rovnosti, v ktorom sa sústredia na štyri priority: riešenie rodových úloh, presadzovanie účasti žien na rozhodovacom procese, podpora rovnováhy práce a súkromia a riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Výročná správa o dosiahnutom pokroku bude mať zásadný význam. Sociálni partneri v určitých sektoroch podnikajú iniciatívy s cieľom zbierať, vymieňať si a presadzovať osvedčené postupy v oblasti rodovej rovnosti.

V záveroch Rady pre hospodársku súťaž z 18. apríla 2005 bol zdôraznený rastúci význam pripísaný rodovej rovnosti vo **vede** a prístupu žien k vedúcim pozíciám. Členské štáty boli vyzvané, aby vo výraznej miere zvýšili počet žien vo vedúcich pozíciách v oblasti výskumu s cieľom dosiahnuť, v prvom rade priemerné zastúpenie žien vo výške 25 % vo verejnom sektore jednotlivých štátov EÚ.

Potreba zohľadniť rodové hľadisko v imigračných politikách bola prediskutovaná v rámci spoločného programu **integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín**<sup>9</sup> prijatého Komisiou. V rámci programu bol zdôraznený najmä význam plného využitia potenciálu imigrantiek na trhu práce. Komisia aktívne riešila problém **obchodovania** s ľuďmi, ktorého sú ženy stále hlavnými obeťami. Predstavila integrovaný prístup a návrhy akčného plánu,<sup>10</sup> v ktorých zdôraznila význam rodového hľadiska v stratégiách prevencie a v odstránení všetkých foriem zneužívania vrátane sexuálneho zneužívania a zneužívania domácej práce.

V roku 2005 **pekinská Akčná platforma**, ktorá predstavovala míľnik v rozvoji presadzovania rodového hľadiska do verejných politík, oslávila desiate výročie. Pri tejto príležitosti uznali vlády z celého sveta doteraz dosiahnutý pokrok, avšak zdôraznili aj

---

<sup>6</sup> Smernica 2002/73/ES Európskeho Parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15).

<sup>7</sup> KOM(2005) 81 konečné znenie z 8.3.2005.

<sup>8</sup> EHSV 1066/2005 z 28.9.2005.

<sup>9</sup> KOM(2005) 389 konečné znenie z 1.9. 2005.

<sup>10</sup> KOM(2005) 514 konečné znenie z 18.10. 2005.

zostávajúce výzvy a prekážky. Oblasťami, ktorým sa venuje osobitná pozornosť, sú prístup žien k vzdelávaniu, majetku, práci, zdravotníckym službám a službám reprodukčnej medicíny. V niektorých oblastiach, najmä v niektorých afrických regiónoch, zostáva problematickou úmrtnosť matiek a situácia žien sa zhoršila. Závazok EÚ veľmi prispel k úspešnému potvrdeniu PfA. Po predložení návrhu Komisie, Rada, parlament a Komisia prijali v novembri 2005 spoločné vyhlásenie o „**Európskom konsenze o rozvoji**”<sup>11</sup> v ktorom označili rodovú rovnosť za jednu z piatich kľúčových zásad rozvojovej politiky. Nová stratégia EÚ pre Afriku<sup>12</sup> tiež osobitne stanovuje, že rodová rovnosť by mala byť v plnej miere zohľadnená vo všetkých partnerstvách a v národných rozvojových stratégiách. Komisia plánuje v prvej polovici roku 2006 prijať oznámenie nazvané „Európska predstava rodovej rovnosti v rozvojovej spolupráci”.

## 2.2. Rodové rozdiely

Priaznivý trend v zamestnanosti žien viedol k zmenšovaniu rodových rozdielov v oblasti zamestnanosti a nezamestnanosti. Predsa však pretrváva veľká nerovnováha, keďže veľký rozdiel v odmeňovaní sa vôbec nezmenšuje.

V uplynulých rokoch to bolo plnenie lisabonského cieľa 70 % zamestnanosti do roku 2010, ktoré vo výraznej miere prispelo k neprerušovanému nárastu počtu žien prichádzajúcich na pracovný trh počas posledného desaťročia, zatiaľ čo zamestnanosť mužov bola počas toho istého obdobia relatívne stabilná. **Miera zamestnanosti** žien vzrástla v roku 2004 v EÚ-25 na 55,7 %, čo je v porovnaní s rokom 2003 o 0,7 % viac. Strednodobý cieľ, ktorým je 57 % do roku 2005, je teda na dosah. Dôsledkom uvedeného sa zmenšil rozdiel v miere zamestnanosti na 15,2 % v roku 2004, ktorý klesol z 18,1 % zaznamenaných v roku 1999. Zníženie **nezamestnanosti** žien spojené s podobným nárastom v nezamestnanosti mužov znížilo rozdiel v nezamestnanosti na 2,1 %, čo je takmer o celé percento menej ako v roku 1999. Medzi **staršími pracovníkmi** bol nárast v miere zamestnanosti tiež vyšší u žien ako u mužov. Miera zamestnanosti žien vo veku nad 55 rokov narástla v roku 2004 o celé percento na 31,7 %, čo je o 5,4 % viac ako v roku 1999. Pomohlo to zmenšiť rozdiel v miere zamestnanosti v prípade starších pracovníkov, napriek tomu, že tento rozdiel je stále veľmi veľký, v roku 2004 to bolo 19,0 %.

Na pozadí týchto priaznivých údajov sa musí uznať, že hlavné oblasti, v ktorých vzrástla zamestnanosť žien, sú stále sústredené do činností a profesií, ktoré sú prevažne ženské. Posilnilo to **segregáciu** pracovného trhu. Obe, sektorálna a profesná segregácia<sup>13</sup> naďalej v EÚ narastajú, konkrétne o 25,4 % a 18,1 % v uvedenom poradí. Viac ako štyri z desiatich zamestnaných žien pracujú vo verejnej správe, školstve, zdravotníckych alebo sociálnych službách, v porovnaní s menej ako dvomi mužmi z desiatich. V súkromnom sektore však obchodné služby zostávajú dôležitým zdrojom tvorby pracovných miest ako pre ženy, tak aj

---

<sup>11</sup> „Spoločné vyhlásenie Rady a zástupcov vlád členských štátov, ktorí sa stretli v rámci Rady, Európskeho parlamentu a Komisie o rozvojovej politike EÚ: „Európsky konsenzus”, dokument Rady Európskej únie 14820/05 z 22.11.2005.

<sup>12</sup> KOM(2005) 489 v konečnom znení z 12.10.2005.

<sup>13</sup> Rodová segregácia v sektoroch sa vypočítava ako priemerný vnútroštátny podiel zamestnanosti žien a mužov v každom sektore; rozdiely sa spočítavajú na účely zistenia výslednej nerovnováhy pohlaví vyjadrenej ako podiel na celkovej zamestnanosti (klasifikácia NACE). Rodová segregácia podľa profesií sa vypočítava podobne ako dodatok k rozdielom v priemernom národnom podiele zamestnanosti žien a mužov v každej profesii (klasifikácia ISCO).

pre mužov. Počet zamestnaných osôb v tomto sektore vzrástol medzi rokmi 2000 a 2004 o viac ako 5 %.

Ďalšou znepokojujúcou skutočnosťou je pretrvávajúci rodový rozdiel v **práci na čiastočný úväzok**, ktorej sa venuje 32,6 % zamestnaných žien v porovnaní len so 7,4 % mužov. Napriek tomu, že rozhodnutie pre prácu na čiastočný úväzok môže byť osobnou voľbou a môže pomôcť k (opätovnému) začleneniu sa a udržaniu na trhu práce, veľký rodový rozdiel je tiež dôkazom o rozdielnom spôsobe využívania času medzi mužmi a ženami, ako aj o úlohe opatrovateľa, ktorá sa prisudzuje hlavne ženám a o väčších problémoch, ktorým musia čeliť, keď sa snažia spojiť prácu a súkromný život. Zamestnanosť a dĺžka času, počas ktorého ženy pracujú, sú úzko spojené s počtom a vekom detí; čo tak veľmi často nie je prípad mužov. V prípade žien vo veku od 20 do 49 rokov materstvo znižuje mieru zamestnanosti až o 14,3 %, pričom zvyšuje mieru zamestnanosti mužov o 5,6 %. Podobne rozhodnutie žien pracovať na čiastočný úväzok vzrastá s počtom detí, čo nie je prípadom mužov. Tretina žien s jedným dieťaťom a polovica žien s tromi alebo viacerými deťmi pracuje na čiastočný úväzok, pričom počet detí má malý vplyv na podiel mužov pracujúcich na čiastočný úväzok.

Napätie pri udržiavaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom spojené so zaužívanými predstavami a rozdielmi v odmeňovaní a hodnotení mužov a žien naďalej ovplyvňujú **kariéru** žien a zachovávajú vertikálnu segregáciu pracovného trhu. V rámci podnikov predstavujú ženy len 32 % z riadiacich pracovníkov<sup>14</sup>. Ženy sú zastúpené len 10 % ako členky predstavenstiev a 3 % ako generálne riaditeľky väčších podnikov EÚ<sup>15</sup>. Vo vede a vzdelávaní je väčší počet absolventiek vysokých škôl ako absolventov (59 %), avšak smerom k vyšším akademickým pozíciám sa ich počet znižuje, zo 43 % s titulom PhD na len 15 % profesoriek<sup>16</sup>.

**Rozdiel v odmeňovaní** medzi ženami a mužmi zostáva na neprijateľnej vysokej úrovni a nič nenaznačuje, že by sa tento rozdiel vyrovnával. V priemere ženy zarábajú 15 % menej ako muži za každú odpracovanú hodinu. Táto situácia je následkom ako nedodržiavania právnych predpisov o rovnosti v odmeňovaní, tak aj množstva štrukturálnych nerovností, akými sú segregácia pracovného trhu, rozdiely v spôsobe práce, prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave, diskriminačné systémy hodnotenia, mzdové systémy a stereotypy.

Riziko **sociálneho vylúčenia** sa zdá byť o čosi vyššie u žien ako u mužov vo všetkých fázach života, čo je následkom ich nižšej účasti na trhu práce. Najmä riziko chudoby je vyššie medzi staršími ženami a medzi osamelými matkami/otcami s nezaopatreným dieťaťom, čo je skupina, ktorú tvoria najmä ženy.

### 3. VÝZVY A SMEROVANIE POLITÍK

V rámci európskej stratégie pre rast a zamestnanosť sa uznáva, že rodová rovnosť je pre pokrok nevyhnutná, napriek tomu národné programy reformy, ktoré predložili členské štáty preukazujú zníženú viditeľnosť a stratu energie, pokiaľ ide o rodové otázky. Európa potrebuje opätovne potvrdený záväzok k prístupu Spoločenstva, v ktorom sa spájajú presadzovanie rodového hľadiska a osobitné pozitívne opatrenia podporené účinnými inštitucionálnymi mechanizmami.

<sup>14</sup> Zdroj: Eurostat, Prieskum o pracovnej sile, 2005.

<sup>15</sup> Databáza žien a mužov na pozíciách, kde sa prijímajú rozhodnutia, Európska komisia.

<sup>16</sup> „Ženy a veda”: Výbornosť a inovácia”, SEC(2005) 370 z 11.3.2005.

### 3.1. Plné využitie politiky rodovej rovnosti ako príspevok k európskej stratégii pre rast a zamestnanosť

*Politiky rodovej rovnosti slúžia ako nástroj rastu a zamestnanosti. Odstránenie štrukturálnych nerovností medzi ženami a mužmi pomôže uvoľniť potenciál žien v zamestnanosti, pričom prispeje k sociálnej súdržnosti a životaschopnosti systémov sociálnej ochrany. Pretrvávajúce rodové rozdiely sú známkou nefunkčného trhu práce, kde nie sú osobné ambície a kvalifikácia plne podporované a oceňované a dokonca pôsobia k účasti na trhu práce nemotivačne.*

- Členské štáty a sociálni partneri by mali konať, aby zmenšili rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov, najmä medzi staršími pracovníkmi.
- Zmenšovanie rozdielu v odmeňovaní a riešenie jeho prvotných príčin by malo byť aj naďalej prioritné. V činnosti sa musia spojiť všetky prístupné nástroje vrátane účinne implementácie existujúcich právnych predpisov a mali by sa do nej aktívne zapojiť sociálni partneri. Medzi oblasti, v ktorých by sa malo konať, patria najmä sektorálna a profesná segregácia, prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave pre všetkých, transparentné systémy hodnotenia a odmeňovania, zvyšovanie povedomia a potláčanie utkvелých predstáv medzi zainteresovanými stranami a prehodnotenie klasifikácie profesií.
- Kvalita pracovných miest a dobré pracovné prostredie sú kľúčovými prvkami pri priťahovaní ľudí na pracovný trh a pri ich dlhodobom pôsobení na ňom. Členské štáty a sociálni partneri musia pristúpiť ku konkrétnym krokom, aby to podporili, najmä prostredníctvom presadzovania a rozširovania spôsobov práce, ktoré v plnej miere oceňujú kvalifikáciu pracovníkov, pričom zabezpečujú istotu zamestnania a sociálne práva a výhody.
- Tam, kde je to potrebné by mali členské štáty, prostredníctvom daňových reforiem a reforiem sociálnych dávok pristúpiť k vytvoreniu stimulov a odstráneniu prekážok pre ľudí, ktorí zarábajú menej v domácnosti alebo opatrovateľov, ktorými sú najmä ženy, tak aby (opäť) vstúpili na pracovný trh a zotrvali na ňom, aby bola ich práca finančne atraktívna a zabezpečila im ekonomickú nezávislosť a tiež s ohľadom na nadobudnutie dôchodkových práv.
- Európska stratégia pre rast a zamestnanosť vyžaduje plnú podporu štrukturálnych fondov v oblasti rodovej rovnosti, konkrétne prostredníctvom účinnej integrácie rodového hľadiska do národných strategických referenčných rámcov a programových dokumentov a dostatočného financovania osobitných činností v oblasti rodovej rovnosti.

### 3.2. Presadzovanie účinného zosúladenia pracovného a súkromného života

*Vyváženosť medzi pracovným a súkromným životom pomáha znižovať rodové rozdiely a zvýšiť kvalitu pracovného prostredia a zároveň prispieť k riešeniu výzvy, ktorou sú demografické zmeny. Aby bolo toto úsilie efektívne, malo by sa presadzovať a mať štatút politiky ako pre mužov, tak aj pre ženy vo všetkých fázach života vrátane mladých ľudí, ako bolo zdôraznené v Európskom pakte mládeže<sup>17</sup>. Na poskytnutie prístupných, cenovo primeraných a kvalitných zariadení starostlivosti pre deti a iné závislé osoby je potrebný obnovený záväzok.*

---

<sup>17</sup> KOM(2005) 206 konečné znenie z 30.5.2005.

- Členské štáty by mali zvýšiť úsilie, aby splnili barcelonské ciele<sup>18</sup> týkajúce sa starostlivosti o deti a rozvoja starostlivosti o starších a zdravotne postihnutých ľudí. Skutočnosť, že práca na plný úväzok pre ženy a mužov si vyžaduje primerané otváracie hodiny a flexibilitu, by sa mala venovať osobitná pozornosť. Mali by sa podporovať iniciatívy podnikov alebo vzdelávacích zariadení súvisiace s rozvinutím služieb starostlivosti.
- Zosúladenie pracovného a súkromného života by malo zahŕňať podporu a rozširovanie inovačných a prispôsobiteľných pracovných podmienok, ktoré uľahčujú udržiavanie rovnováhy medzi prácou a súkromím a zohľadňujúce rôzne potreby v rôznych fázach života.
- Prístup k verejným službám, vrátane administratívnych, dopravných služieb a služieb zamestnanosti by mal byť kompatibilný s pracovným časom a nemal by brániť ženám a mužom, ktorí sa starajú o deti alebo iné závislé osoby (opätovne) vstúpiť alebo zostať na trhu práce.
- Pokiaľ ide o boj proti sexistickým stereotypom, by byť prijaté rozhodné opatrenie a muži by mali byť podporovaní k tomu, aby prijali svoju zodpovednosť v domácej a rodinnej oblasti. Zahŕňa to rozvoj stimulov, najmä finančných, ktoré podporujú lepšie udržiavanie rovnováhy medzi zodpovednosťou a úlohami rozdelenými medzi ženy a mužov a posilnenie úlohy mužov v starostlivosti a rodičovskej dovolenke.

### **3.3. Podpora rodovej rovnosti prostredníctvom účinných inštitucionálnych mechanizmov**

*Riadenie začleňujúce všetky príslušné strany je nevyhnutné na dosiahnutie rodovej rovnosti. Vyžaduje si silný a jasný záväzok na najvyššej politickej úrovni a musia ho podporovať vhodné mechanizmy, organizačné dohovory, zdroje a vzájomná výmena skúseností medzi členskými štátmi.*

- Partnerstvo a dialóg sú kľúčovými prvkami riadenia. Je nevyhnutné, aby sa všetky zúčastnené strany združovali na všetkých úrovniach tvorby politiky, jej implementácie a hodnotenia, najmä ministerstvá, oddelenia a orgány poverené rodovou rovnosťou, sociálni partneri a občianska spoločnosť.
- Členské štáty by mali posilniť implementáciu zásady presadzovania rodového hľadiska do všetkých príslušných oblastí politik a podniknúť konkrétne kroky s cieľom rozvinúť a rozšíriť metódy a nástroje, ktoré tieto činnosti podporujú, akými sú uplatňovanie rodového hľadiska v audite a hodnotení dosahu.
- Integrácia hospodárskej politiky a usmernení pre zamestnanosť do novej Lisabonskej stratégie by mala podporiť členské štáty, aby posilnili presadzovanie rodového hľadiska do všetkých častí národných programov reformy, najmä v oblastiach, v ktorých bol zaznamenaný obmedzený pokrok konkrétne v hospodárskych politikách, politikách podnikania a rozpočtových politikách (uplatňovanie rodového hľadiska v rozpočtovom procese).

---

<sup>18</sup> Poskytnutie starostlivosti o deti pre 33 % detí vo veku 0 až 3 roky a 90 % detí od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky do roku 2010.



- Členské štáty by mali podporovať dobré fungovanie vnútroštátneho mechanizmu pri podpore rodovej rovnosti, vrátane orgánov zodpovedných za rodovú rovnosť ustanovených v smernici 2002/73/ES<sup>19</sup> a najmä zabezpečiť, aby boli tieto orgány nevyhnutne nezávislé, mali potrebné zdroje a kapacity na to, aby mohli účinne fungovať.
- Monitorovanie politik je potrebné podporiť zbieraním, spracovaním a šírením aktuálnych, dôveryhodných a porovnateľných údajov rozdelených podľa pohlavia. S cieľom vyhnúť sa rodovej zaujatosti v štatistickej metodológii a klasifikáciách by sa tomuto javu mala venovať väčšia pozornosť.

### 3.4. Vonkajší rozmer rodovej rovnosti

*EÚ má od začiatku popredné miesto v politike rodovej rovnosti. Prispela k presadzovaniu rodovej rovnosti aj za svojimi hranicami. Európa by mala opätovne potvrdiť svoj záväzok k tomuto prístupu a zabezpečiť, aby sa rodové aspekty zohľadňovali vo vonkajších vzťahoch.*

- Členské štáty by mali podniknúť konkrétne kroky s cieľom urýchliť celkovú a účinnú implementáciu pekinského vyhlásenia a akčnej platformy štvrtej svetovej konferencie o ženách. Mali by sledovať pokrok prostredníctvom pravidelného podávania správ a hodnotenia výsledkov, ako aj stanovenia termínovaných cieľov.
- Rozvojové krajiny by mali byť podporené v ich úsilí o začlenenie rodového hľadiska a posilnenie postavenia žien do politik a programov vhodnou technickou a finančnou pomocou.
- Členské štáty by mali vziať do úvahy rodové hľadisko v partnerstvách s krajinami, ktoré nie sú členmi EÚ a v rozvojových stratégiách vrátane stratégií na zníženie chudoby v súlade s „Európskym konsenzom“ v oblasti rozvojovej politiky.
- Prístupujúce, kandidátske a potenciálne kandidátske krajiny by mali byť naďalej podporované vo svojom úsilí transponovať, implementovať a efektívne presadzovať acquis Spoločenstva vo veciach rodovej rovnosti, ako aj v úsilí vyvíjať inštitúcie potrebné na jej presadzovanie.

## 4. ZÁVERY

Vychádzajúc z tejto správy o rovnosti žien a mužov a uznávajúc prínos, ktorým môže byť rodová rovnosť pre obnovený program pre rast a zamestnanosť, je Európska rada vyzvaná, aby členské štáty požiadala o zhodnotenie pokroku v tejto oblasti a o opätovné potvrdenie záväzku presadzovať rodový rozmer do všetkých oblastí politiky, do partnerstiev so sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou a záväzku riešiť úlohy, ktoré tu boli uvedené. Pritom by sa mala osobitná pozornosť venovať:

- komplexnému znižovaniu rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, najmä medzi staršími pracovníkmi;
- analýze a riešeniu pôvodných príčin rozdielu v odmeňovaní mužov a žien;

---

<sup>19</sup> Článok 8a smernice 2002/73/ES.

- rozvíjaniu komplexného prístupu na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života, ako v prípade mužov, tak aj žien;
- plnému využívaniu štrukturálnych fondov na podporu rodovej rovnosti, zabezpečovať financovanie osobitných činností aj začlenenie hľadiska rodovej rovnosti na všetkých úrovniach navrhovania, implementácie a hodnotenia vnútroštátnych strategických rámcov a operačných programov;
- podpore sociálnych partnerov pri rozvíjaní, implementácii a monitoringu iniciatív v oblasti rovnosti žien a mužov, konkrétne Rámc pre činnosti v oblasti rodovej rovnosti;
- úplnej implementácii smernice o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami na trhu práce<sup>20</sup> a najmä založeniu orgánov zodpovedných za rovnosť;
- rýchlemu prijatiu návrhu nariadenia, ktorým sa zakladá Európsky inštitút pre rovnosť pohlaví s cieľom načas zabezpečiť jeho založenie a činnosť;
- zabezpečeniu prijatia návrhu smernice<sup>21</sup> o implementácii zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie);
- ďalším aktivitám vychádzajúcim zo záväzku plnej realizácie pekinskej akčnej platformy a jej efektívnej implementácie a monitoringu.

---

<sup>20</sup> Smernica 2002/73/ES.

<sup>21</sup> KOM(2005) 380 konečné znenie.

## 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%.

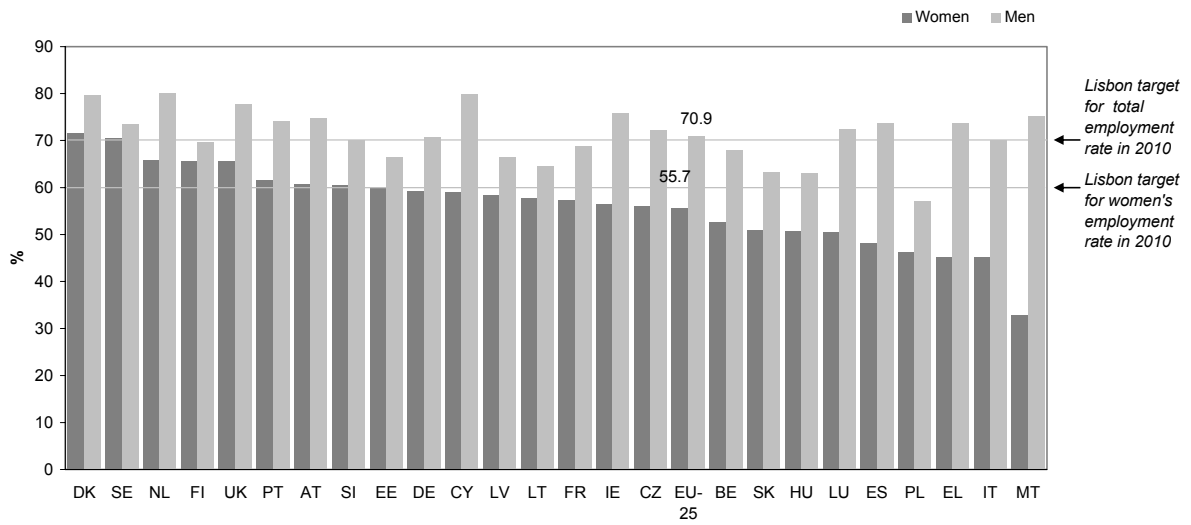
### **Education, training and research**

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

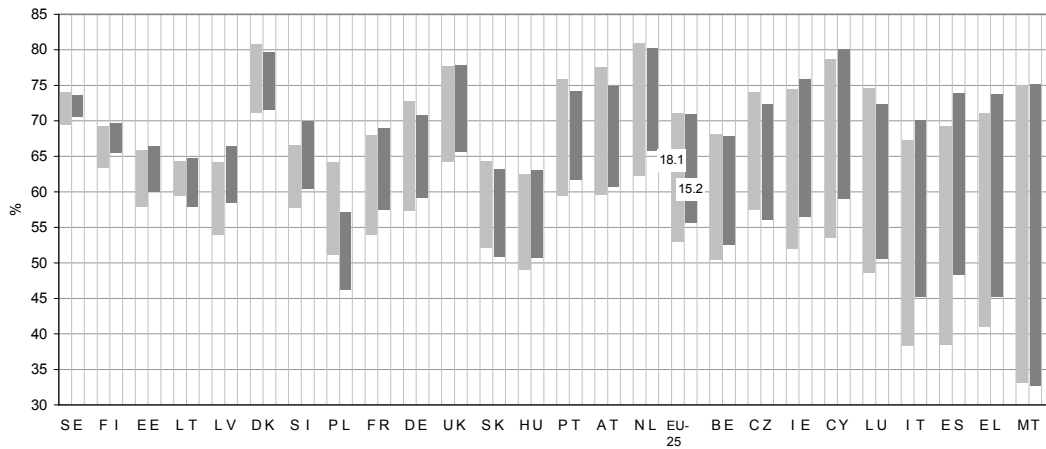


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

### 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

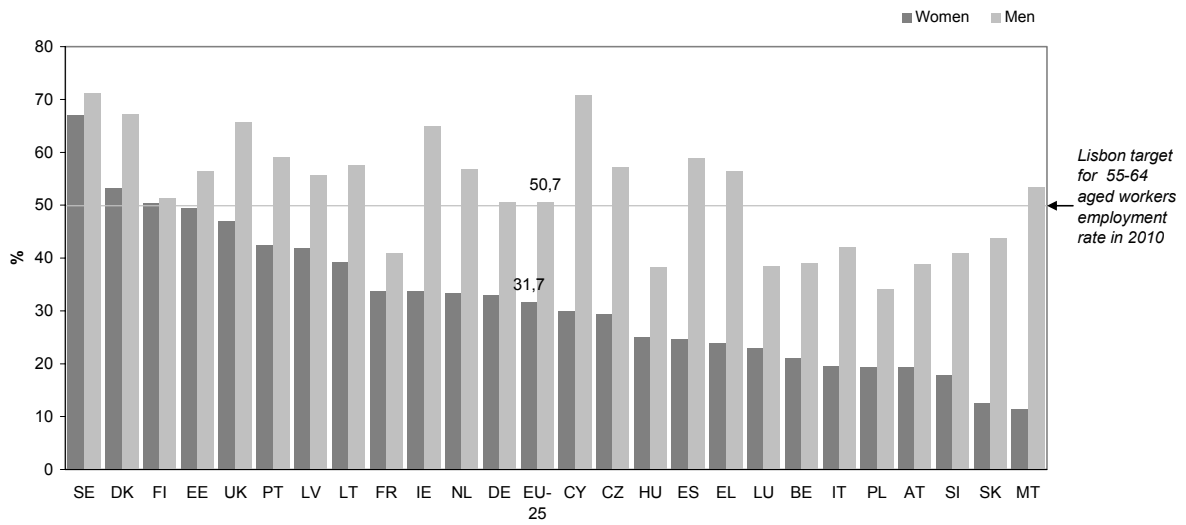


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

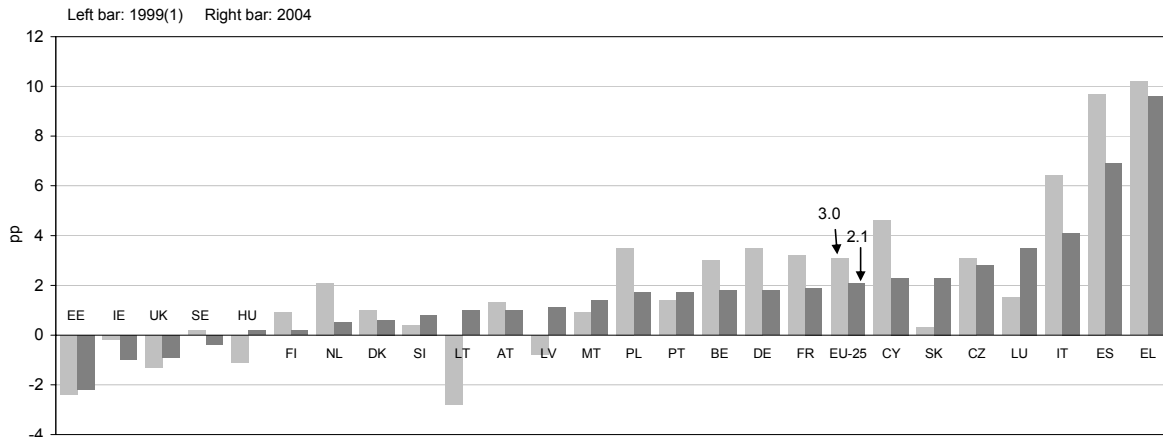
### Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



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)

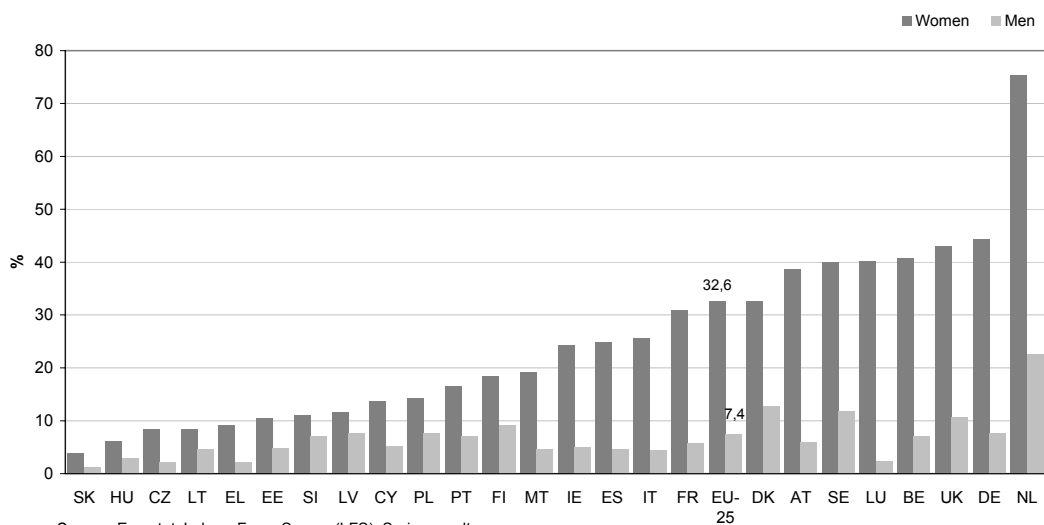


Source: Eurostat.

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.

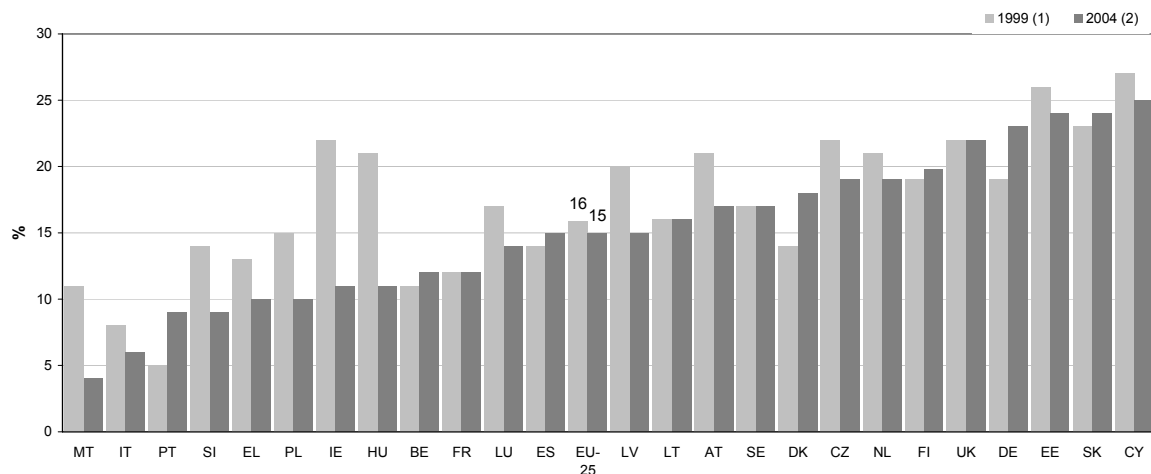
### Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



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.

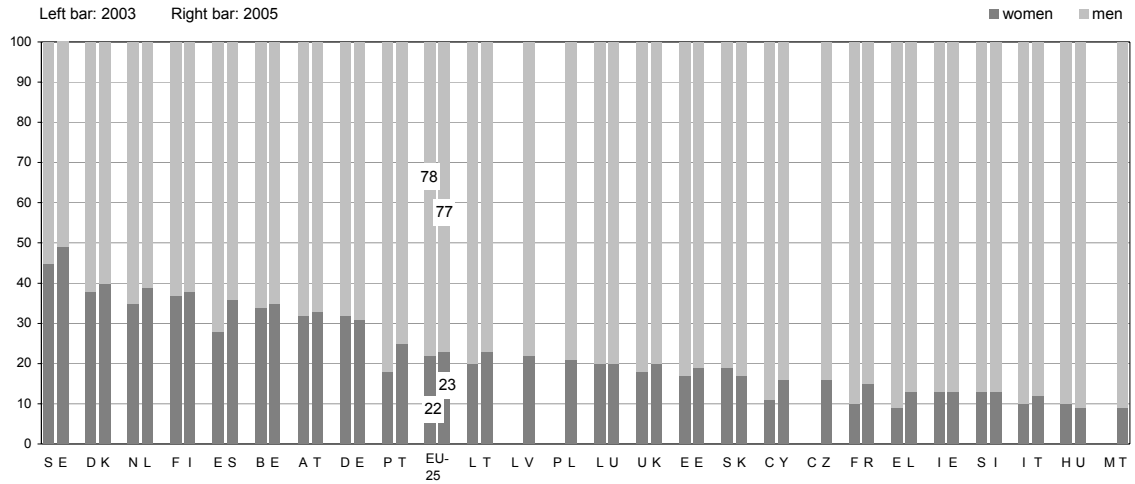
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

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.

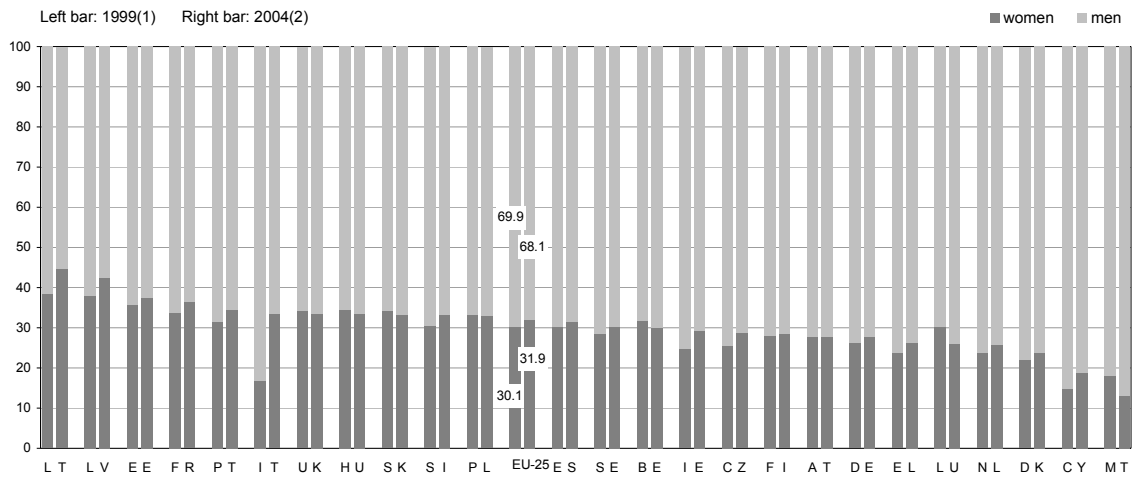
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

**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.

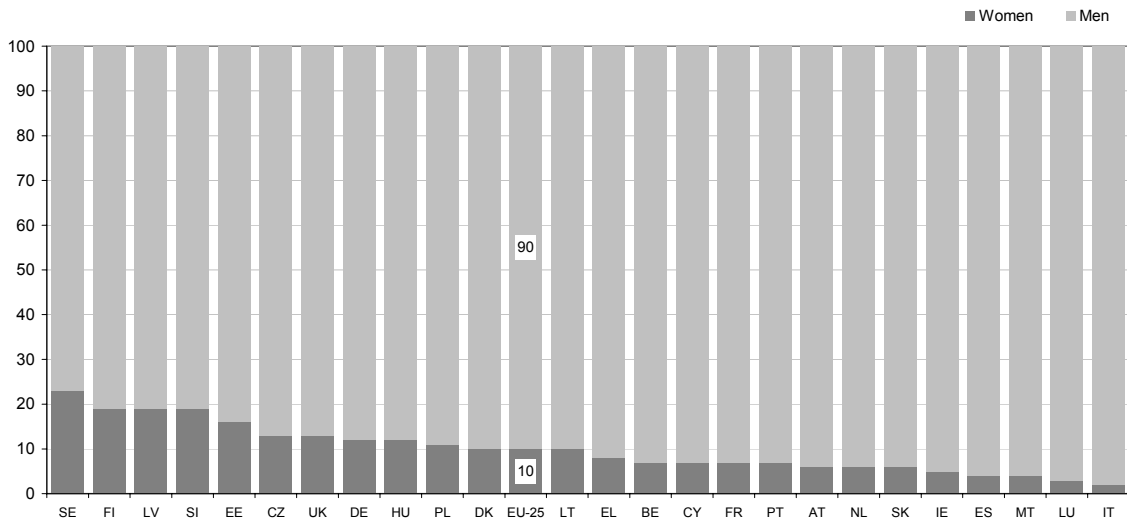
**Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004**



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.

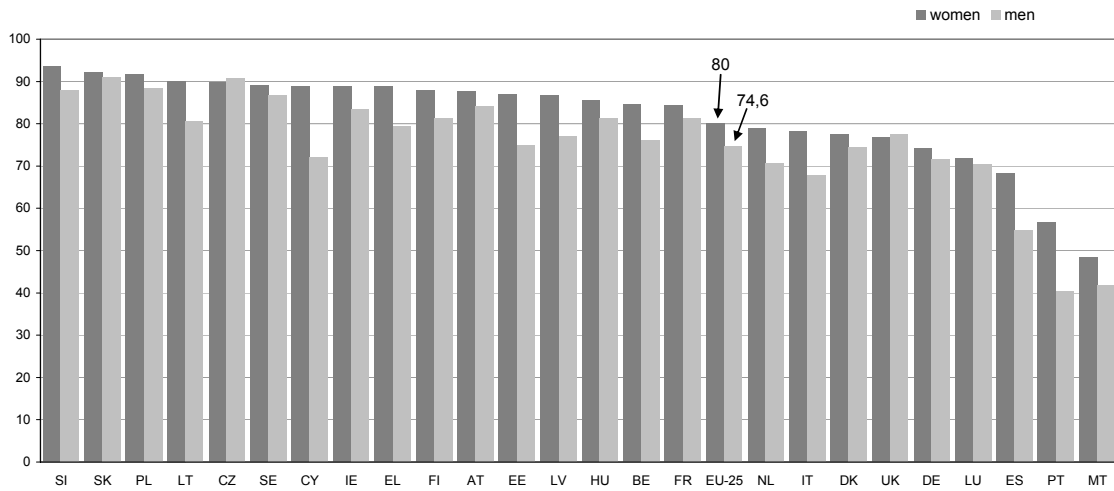


**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -  
Distribution by sex 2005**



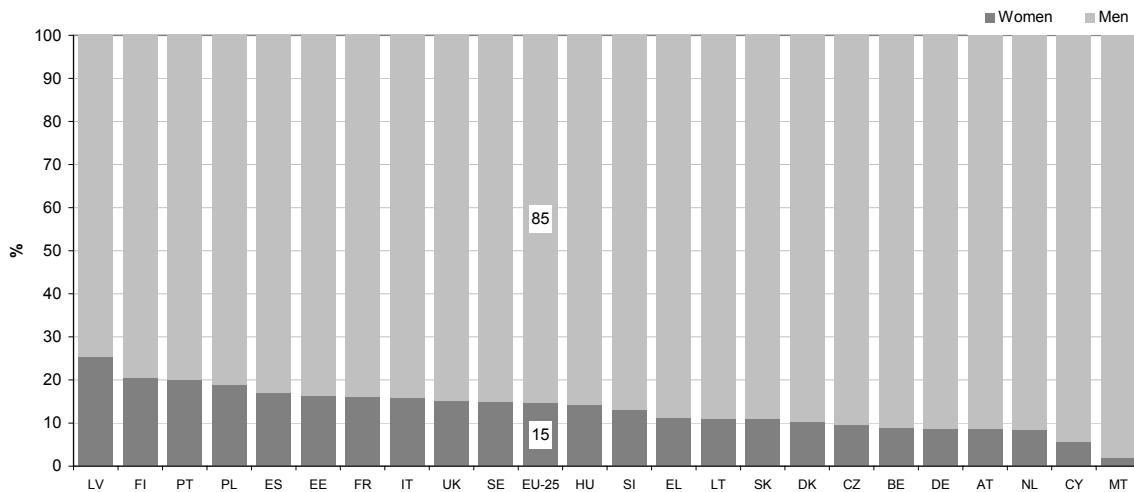
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**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>**



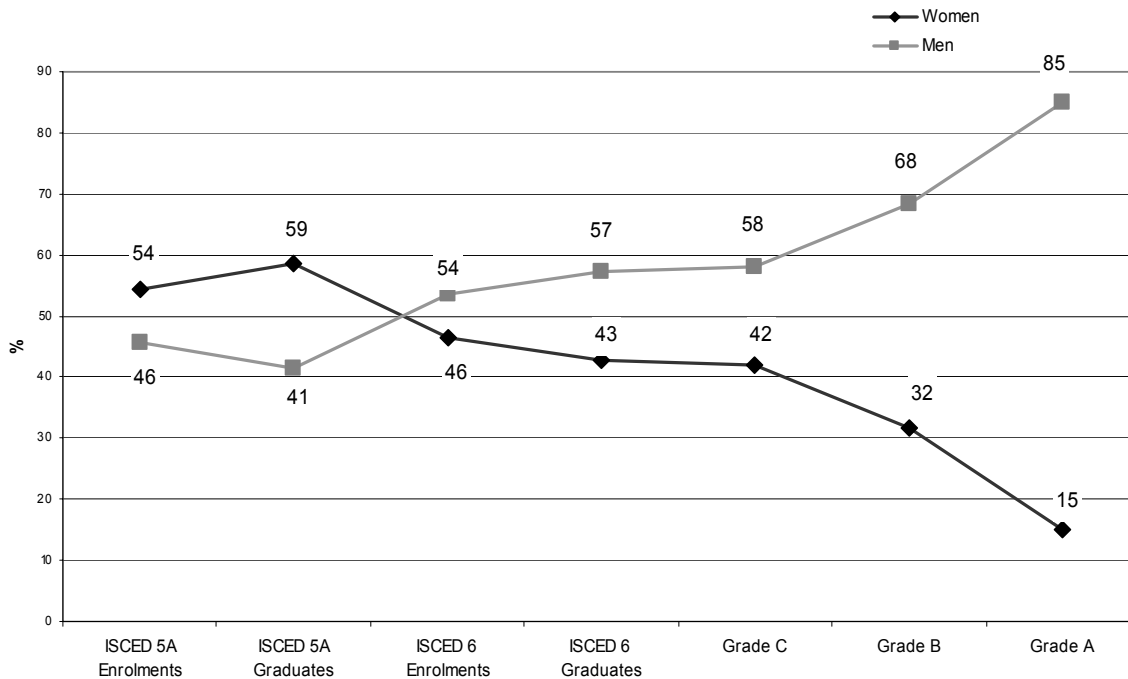
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

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 qualifications (PhD).

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

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

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

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

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

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

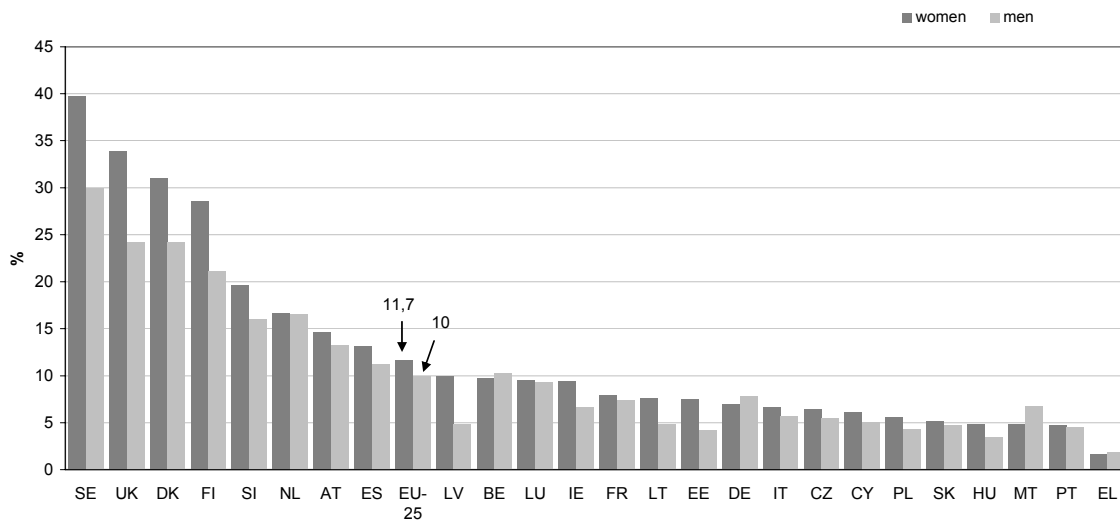
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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

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

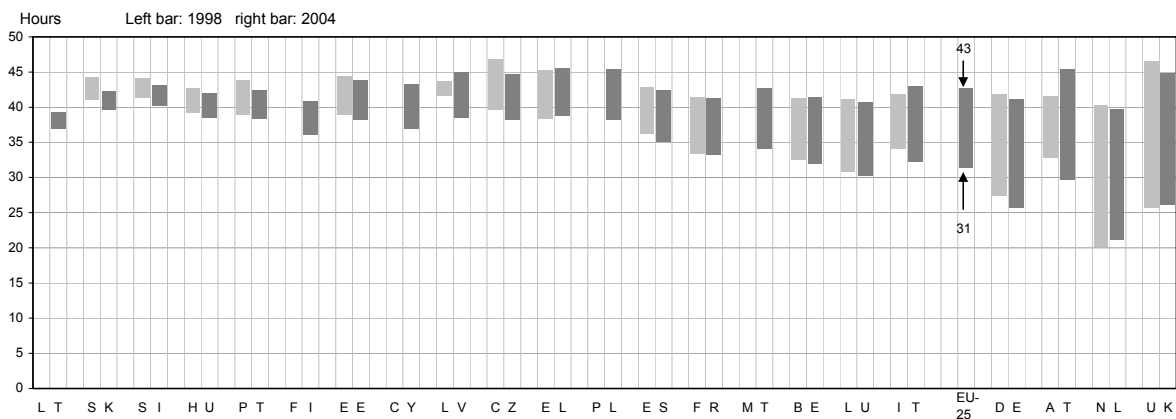
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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



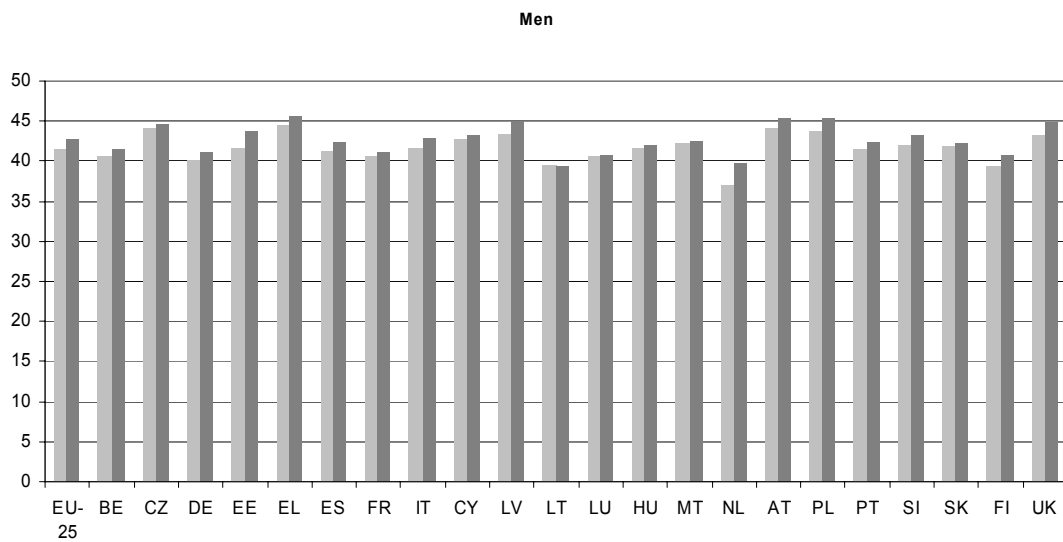
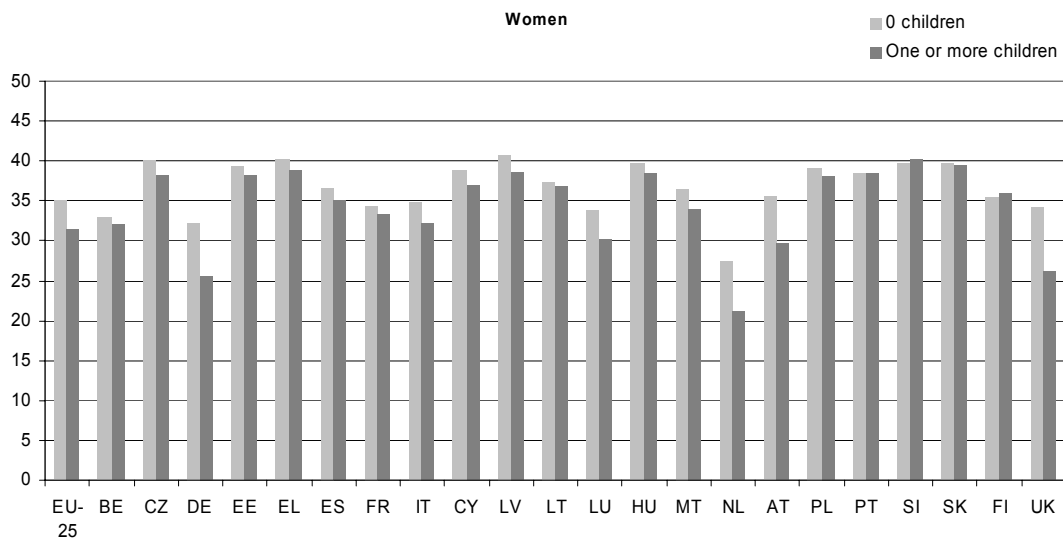
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

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



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

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

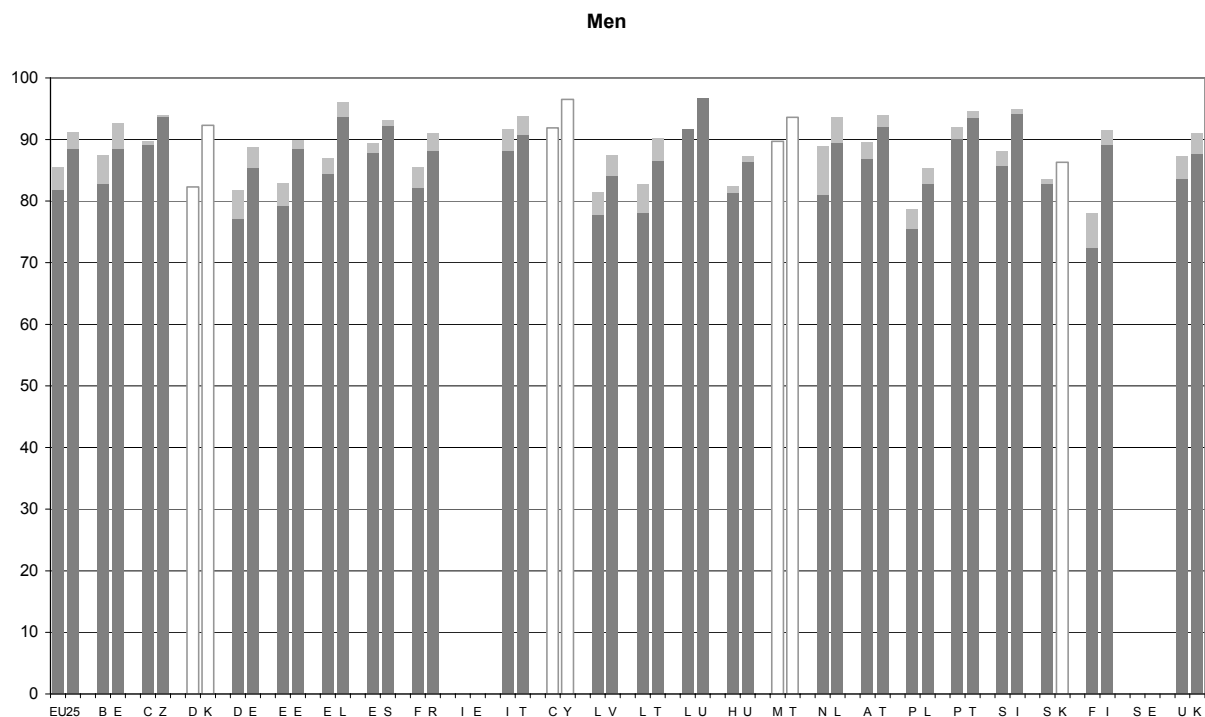
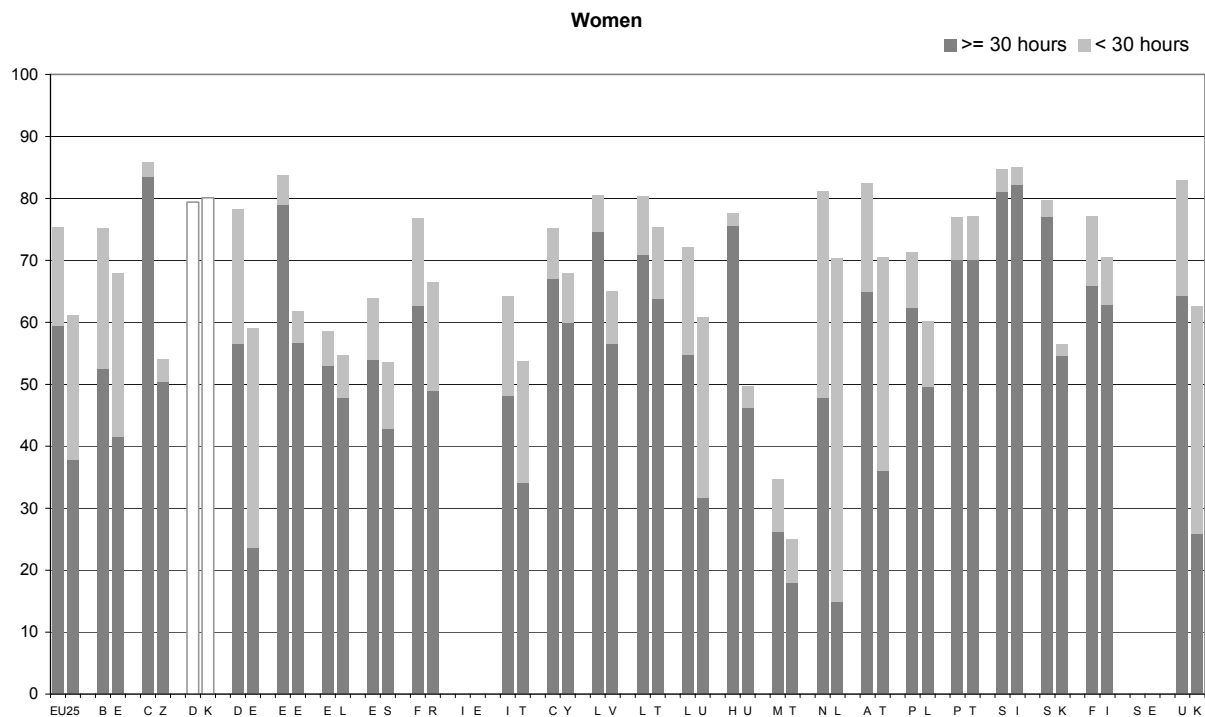


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

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

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



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

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

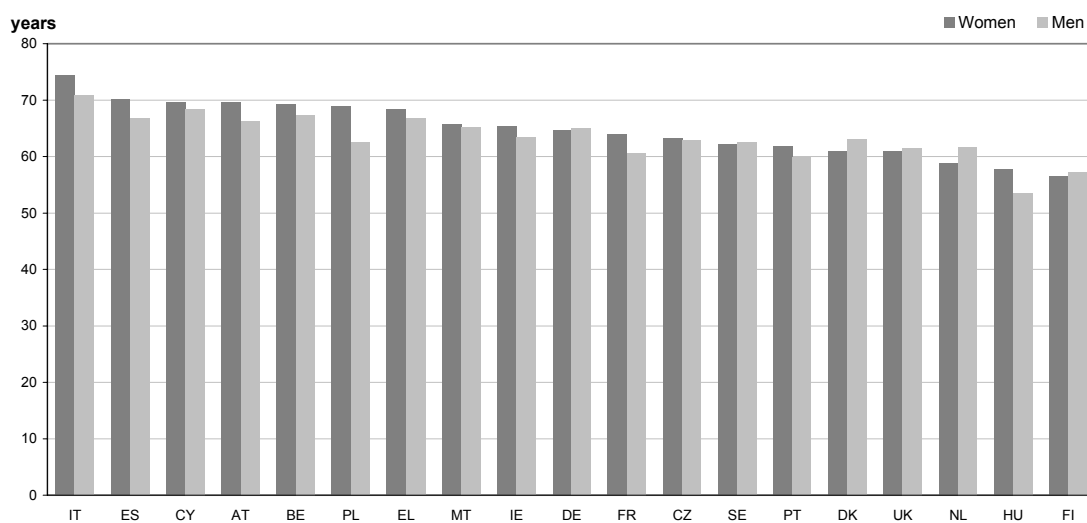
**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003<sup>2</sup>**



Source: Eurostat, National sources.

NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.  
 2) Exceptions to the reference year: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004  
 BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.

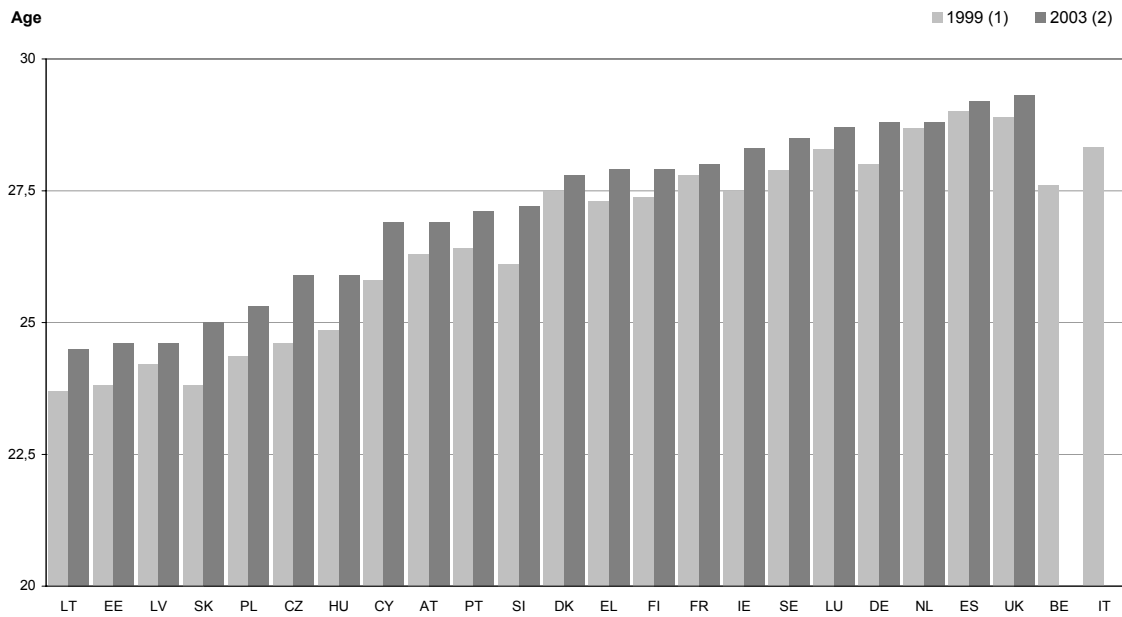
**Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003**



Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001  
 Exceptions to the reference year: CZ, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

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



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) DK and IT : 1996; BE: 1997. No data are available for MT.

(2) DK and FR : 2001; EE, EL, ES and UK : 2002. No data are available for BE, IT and MT.