



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 14.2.2005
KOM(2005) 44 slutlig

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

om jämställdhet mellan kvinnor och män, 2005

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Inledning | 3 |
| 2. | Den viktigaste utvecklingen..... | 3 |
| 2.1. | Gemenskapslagstiftningen | 3 |
| 2.2. | Könsklyftor | 4 |
| 2.3. | Invandrarkvinnor och invandarmän..... | 5 |
| 3. | Utmaningar och politiska riktlinjer | 6 |
| 3.1. | Starkare ställning för kvinnor på arbetsmarknaden | 6 |
| 3.2. | Större utbud av barnomsorg och anhörigvård..... | 7 |
| 3.3. | Jämställdhetsarbete som riktar sig till män | 7 |
| 3.4. | Integrering av könsperspektivet i invandrings- och integrationspolitiken..... | 8 |
| 3.5. | Resultatuppföljning | 8 |
| 4. | Slutsatser | 9 |
| | ANNEX..... | 11 |

1. INLEDNING

Denna andra årsrapport om jämställdhet mellan kvinnor och män läggs fram på stats- och regeringschefernas begäran vid Europeiska rådets vårmöte i mars 2003 och omfattar för första gången det utvidgade EU med 25 medlemsstater.

Principen om jämställdhet mellan kvinnor och män befästs genom det nya fördraget om upprättande av en konstitution för Europa. Utöver bestämmelserna om jämställdhet i det nuvarande fördraget anges uttryckligen i konstitutionen att jämställdhet är ett av unionens värden som ska främjas inte bara inom unionen utan även i förbindelserna med den övriga världen.

De demografiska förändringar som följer av den åldrande befolkningen och en krympande arbetskraft är en stor utmaning i EU även efter utvidgningen. Svårigheterna att kombinera yrkesliv och familj, delvis beroende på bristen på barnomsorg och på arbetsvillkor som inte är tillräckligt flexibla, är en bidragande orsak till att det första barnet föds allt senare och till att födelsetalen är låga i de flesta medlemsstater. Erfarenheterna visar dock att födelsetalen är högre och att kvinnor är yrkesverksamma i högre grad i medlemsstater där man för en politik som är inriktad på att både män och kvinnor ska kunna kombinera yrkesliv och familjeliv.

Integreras ett jämställdhetsperspektiv i politiken kommer detta att bidra till att de övergripande Lissabonmålen uppnås. Nya satsningar för att öka sysselsättningen krävs för att möta den utmaning som den åldrande befolkningen utgör. Till detta hör att garantera adekvata pensioner för kvinnor och män. Särskild uppmärksamhet måste ägnas åt att utnyttja hela den potential som ligger i kvinnors sysselsättning, och äldre kvinnor och invandrarkvinnor – som har den lägsta förvärvsfrekvensen – måste i högre grad förmås att komma ut på arbetsmarknaden.

Denna rapport ger en överblick över hur situationen för kvinnor och män har utvecklats när det gäller utbildning, sysselsättning och det sociala livet. Den fokuserar på invandrarkvinnor och invandramän och tar upp de utmaningar som det fortsatta jämställdhetsarbetet står inför.

2. DEN VIKTIGASTE UTVECKLINGEN

2.1. Gemenskapslagstiftningen

En positiv utveckling under den senaste tiden har varit att gemenskapslagstiftningen på detta område har utsträckts till att gälla även andra områden än arbetsmarknaden. Rådet antog i december 2004, på grundval av artikel 13 i EG-fördraget, direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster¹. Direktivet gäller varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten och som erbjuds utanför området för privat- och familjeliv. Direktivet innehåller bestämmelser om att köns specifika försäkringstekniska faktorer ska avskaffas.

¹ Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37).

Kommissionen har också antagit direktivförslaget² som syftar till att klargöra principen om lika möjligheter och likabehandling mellan kvinnor och män i arbetslivet genom att sammanföra fem gällande direktiv till en enda lagtext. Rådet antog en allmän riktlinje i december 2004 och Europaparlamentet väntas anta ett yttrande under våren 2005.

Direktivet om uppehållstillstånd till tredjelandsmedborgare som har fallit offer för människohandel³ antogs i april 2004, i enlighet med vad som aviserades i fjolårets rapport om jämställdhet mellan kvinnor och män⁴. Syftet med direktivet är att uppehållstillstånd ska beviljas för utsatta personer som samarbetar i kampen mot människohandel och olaglig invandring.

2.2. Könsklyftor

Trots den ekonomiska avmattningen under de senaste åren och de relativt svaga sysselsättningssiffrorna fortsätter könsklyftorna att minska när det gäller utbildning och sysselsättning i det utvidgade EU. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är dock i stort sett oförändrade.

Fortfarande deltar fler kvinnor än män i utbildning. Procentandelen nyutexaminerade kvinnor från högskolor och universitet ökade under 2003 till 58 % på grund av den högre utbildningsnivån i de nya medlemsstaterna⁵. 41 % av alla som doktorerar är nu kvinnor.

Skillnaderna mellan könen när det gäller sysselsättning minskade med 0,5 procentenheter till 15,8 % mellan 2002 och 2003 i EU-25. Förvärvsfrekvensen för kvinnor uppgår nu till 55,1 %, vilket gör att delmålet för kvinnors förvärvsfrekvens (57 % under 2005) fortfarande går att nå. Förvärvsfrekvensen för kvinnor har, med undantag för yngre kvinnor i åldersgruppen 15-24 år, fortsatt att öka i alla åldersgrupper och i synnerhet för äldre kvinnor (med 1,5 procentenheter till 30,7 % under 2003)⁶. Klyftan mellan äldre kvinnor och äldre män är dock fortfarande den högsta (19,6 procentenheter).

Andelen deltidsarbetande är i genomsnitt 30,4 % för kvinnor jämfört med bara 6,6 % för män, och klyftan har ökat något sedan 1998. Detta är en av ett flertal faktorer som förklarar löneskillnaderna mellan könen. De nya medlemsstaterna har en mycket lägre andel deltidsarbeten, delvis på grund av stela arbetsmarknader, delvis på grund av de lägre lönenivåerna, vilket gör att detta alternativ står till förfogande i mindre utsträckning.

Arbetslösheten ökade något under 2004 och skillnaden mellan könen är fortfarande markant; siffran är densamma som under 2003 (1,7 procentenheter). Arbetslösheten uppgår till 10 % bland kvinnor och 8,3 % bland män.

Det är fortfarande svårt för både kvinnor och män att kombinera arbete och familj. Förvärvsfrekvensen för kvinnor med småbarn är fortfarande 13,6 procentenheter lägre än för kvinnor utan barn, medan förvärvsfrekvensen för män med småbarn är 10 procentenheter

² Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2004/0084/COD).

³ Rådets direktiv 2004/81/EG om uppehållstillstånd till tredjelandsmedborgare som har fallit offer för människohandel eller som har fått hjälp till olaglig invandring och vilka samarbetar med de behöriga myndigheterna (EUT L 261, 6.8.2004, s. 19).

⁴ KOM(2004) 115 slutlig.

⁵ Eurostat, UOE, 2003.

⁶ Eurostat, AKU, 2003.

högre än för män utan barn⁷. Detta beror på att tillgången till barnomsorg är begränsad och på könsstereotypa familjemönster. Kvinnor utför huvuddelen av hushållsarbetet och har följaktligen mindre tid för avlönat arbete. Männerna utför mindre än 40 % av allt hushållsarbete; bland par med barn upp till 6 år står männen för 25-35 % av omvårdnaden av barnen⁸.

Det finns få uppgifter som tyder på att löneklyftan mellan könen minskar; siffran ligger kvar på omkring 16 %⁹ i EU-15. Skattningen för EU-25 är något lägre (15 %) när löneskillnaderna i de nya medlemsstaterna är medräknade. Könsssegregeringen på arbetsmarknaden har knappast förändrats alls och är fortfarande hög både när det gäller den yrkesmässiga segregeringen¹⁰ (17,5 %) och den sektoriella segregeringen¹¹ (25,2 %). 31 % av cheferna var kvinnor under 2003, vilket är en ökning från 30 % under 2002.

Skillnaden mellan könen avseende den totala fattigdomsriskens tycks vara begränsad. Äldre kvinnor löper dock fortfarande högre risk att drabbas av fattigdom än äldre män¹². Ensamstående föräldrar, oftast kvinnor, tenderar dessutom att drabbas av olika former av nackdelar och är särskilt utsatta för social utestängning.

Pensionssystemen skiljer sig markant åt mellan de olika länderna i EU. I flertalet länder är storleken på pensionsförmånerna kopplad till livslånga avsättningar. Förmånerna utges sällan till alla äldre på grundval av bosättningsort. Kvinnor får avsevärt lägre pensionsrättigheter än män, eftersom de inte är yrkesverksamma i samma utsträckning. Vissa länder håller emellertid på att anpassa sina system så att man ska kunna tillgodoräkna sig tid för vård av barn, hjälpbehövande äldre och funktionshindrade.

Europeiska socialfondens halvtidsutvärdering av EU-15 visar att hela spektret av arbetsmarknadsåtgärder har varit till nytta för kvinnor, bl.a. särskilda åtgärder för att utveckla och stödja effektiva barnomsorgsstrategier samt ett flexiblere utbildningsutbud och verksamhet som speciellt riktar sig till kvinnor.

2.3. Invandrarkvinnor och invandarmän

Under 2003 kunde över 80 % av den totala befolkningstillväxten i EU-15 hänföras till invandringen. Tillströmningen under den senaste tiden har i de flesta medlemsstaterna dominerats av familjer som återförenats och av asylsökande.

Under 2003 uppgick andelen tredjelandsmedborgare inom den totala sysselsättningen till omkring 4 % i EU-15¹³. Förvärvsfrekvensen för tredjelandsmedborgare var i genomsnitt mycket lägre än för EU-medborgare och avsevärt mycket lägre för invandrarkvinnor (16,9 procentenheter lägre än för EU-medborgare) än för invandarmän (11 procentenheter lägre än

⁷ Eurostat, AKU, 2003.

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

⁹ Eurostat, skattning, 2003.

¹⁰ Beräknas som kvinnors respektive mäns genomsnittliga nationella andel av sysselsättningen för varje yrke – skillnaderna räknas samman till en totalsumma för obalansen mellan könen uttryckt som en andel av den totala sysselsättningen (ISCO-klassifikation).

¹¹ Beräknas som kvinnors respektive mäns genomsnittliga nationella andel av sysselsättningen för varje sektor – skillnaderna räknas samman till en totalsumma för obalansen mellan könen uttryckt som en andel av den totala sysselsättningen (NACE-klassifikation).

¹² Eurostat, ECHP, 2001.

¹³ Eurostat, AKU, 2003.

för EU-medborgare). Skillnaden är i stort sett oförändrad för män med kvalifikationer (13 procentenheter), medan skillnaden mellan högkvalificerade invandrarkvinnor och kvinnliga EU-medborgare ökade till 23,2 procentenheter. Detta visar att invandrarkvinnor släpar efter när det gäller integrationen på arbetsmarknaden och avspeglar det faktum att EU inte till fullo utnyttjar kvalificerad arbetskraft bland invandrarkvinnor.

Arbetslösheten var mer än dubbelt så hög bland tredjelandsmedborgare än bland EU-medborgare. Arbetslösheten bland invandarmän och invandrarkvinnor är ungefär densamma, med undantag för högkvalificerad arbetskraft där kvinnor tenderar att vara arbetslösa oftare än män¹⁴. Invandrarkvinnor arbetar ofta i låglönebranscher och låglöneyrken. Tillgängliga uppgifter om löner visar att invandrarkvinnor är särskilt missgynnade. Under 2000 tjänade invandrarkvinnor (tredjelandsmedborgare) 10 % mindre än kvinnliga EU-medborgare, samtidigt som kvinnor i EU i genomsnitt tjänade 16 % mindre än män i EU. För män uppgick löneskillnaderna mellan EU-medborgare och tredjelandsmedborgare till 4 %.

Förvärvsfrekvensen bland invandrare varierar beroende på ursprungsland¹⁵. För utlandsfödda från andra industrialiserade länder är förvärvsfrekvensen densamma eller högre och arbetslösheten lägre än för EU-genomsnittet, medan sysselsättningen bland invandrare från andra delar av världen är avsevärt lägre och arbetslösheten högre än för EU-genomsnittet. Skillnaderna när det gäller förvärvsfrekvensen är störst bland kvinnor.

3. UTMANINGAR OCH POLITISKA RIKTLINJER

Vid Europeiska rådets vårmöte 2004 konstaterade man att jämställdhetspolitik är instrument både för social sammanhållning och för tillväxt. Insatserna för att främja jämställdhet har hittills i huvudsak varit inriktade på kvinnor. Förändringar för kvinnor påverkar också män, eftersom jämställdhet handlar om relationen mellan kvinnor och män med utgångspunkten att rättigheter, ansvar och möjligheter ska vara lika på alla områden.

Europa måste möta utmaningen med den åldrande befolkningen genom att förmå människor att ta sig in på arbetsmarknaden och genom att driva en politik som i än högre grad främjar sysselsättningen bland kvinnor i alla åldrar, inte minst bland äldre kvinnor, och utnyttjar den sysselsättningspotential som finns bland invandrarkvinnor. En utmaning är också att minska löneskillnaderna mellan könen och underlätta för både kvinnor och män att kombinera arbete och familj.

3.1. Starkare ställning för kvinnor på arbetsmarknaden

Grundförutsättningar för att Lissabonmålen ska uppnås är att kvinnor får en starkare ställning på arbetsmarknaden, stabila system för socialt skydd garanteras och ett samhälle för alla skapas.

- Medlemsstaterna måste vidta åtgärder för att minska de stora skillnaderna i förvärvsfrekvensen för äldre kvinnor och äldre män, med siktet inställt på att nå målet på en förvärvsfrekvens på 50 % för äldre arbetstagare senast 2010.

¹⁴ Sysselsättning i Europa, EG, 2003.

¹⁵ Sysselsättning i Europa, EG, 2004.

- Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör vidta åtgärder för att minska de stora löneskillnaderna mellan könen och könssegregeringen på arbetsmarknaden.
- Medlemsstaterna bör med hjälp av den rätta kombinationen av instrument se till att kvinnor och män med omsorgsansvar har lika möjligheter på arbetsmarknaden, så att de får möjlighet att arbeta heltid om de vill och även kan återvända till heltidsarbeten om de har arbetat deltid under en period.
- Medlemsstaterna bör fortsätta att modernisera sina system för socialt skydd i enlighet med de nationella rapporterna om pensionssystemen som de lade fram 2002. Pensionssystemen och andra sociala förmåner bör anpassas till en situation där kvinnor anställs i samma utsträckning som män och har samma möjligheter till karriärutveckling som män, och där män och kvinnor delar lika på hushållsarbete och omsorgsansvar.
- Medlemsstaterna bör undanröja både ekonomiska och andra negativa incitament som leder till att kvinnor avstår från arbete eller gör långa uppehåll i yrkeslivet och som därmed inverkar negativt på storleken och rätten till pension. I detta ingår i synnerhet att knyta beskattning och förmåner till individen och främja barnomsorg till en rimlig kostnad.
- Medlemsstaterna bör se till att åtgärder och verksamhet som finansieras av strukturfonderna och i synnerhet Europeiska socialfonden syftar till att motverka könsstereotypa mönster inom utbildningen och på arbetsmarknaden och bidrar till att minska löneskillnaderna mellan könen.

3.2. Större utbud av barnomsorg och anhörigvård

Ett åldrande samhälle kräver att socialpolitiken anpassas på ett ekonomiskt och socialt stabilt sätt. En adekvat vård och omsorg är fortfarande en grundförutsättning för att kvinnor ska kunna ta ett arbete och fortsätta att vara yrkesverksamma under hela sitt liv.

- Medlemsstaterna måste öka utbudet av barnomsorg av god kvalitet till en rimlig kostnad, i synnerhet för barn upp till tre år, i enlighet med de mål som ställdes upp i Barcelona.
- Mot bakgrund av den åldrande befolkningen behövs snabba åtgärder och åtaganden på medlemsstatsnivå för att garantera en adekvat anhörigvård så att inte arbetskraft, särskilt kvinnor, lämnar arbetsmarknaden.
- Medlemsstaterna bör till fullo utnyttja möjligheterna till finansiellt stöd från strukturfonderna, särskilt Europeiska socialfonden och Europeiska regionala utvecklingsfonden, för att öka utbudet av vård och omsorg.

3.3. Jämställdhetsarbete som riktar sig till män

Jämställdhetsarbetet förutsätter förändringar för både män och kvinnor. Det är därför av största vikt att både män och kvinnor deltar aktivt när nya strategier för detta arbete utvecklas.

- Arbetsmarknadens parter har en viktig uppgift att främja flexibla arbetsformer så att man kan underlätta för både kvinnor och män att kombinera arbete och privatliv. Särskilt viktiga är åtgärder som riktar sig till män för att främja en annan kultur på arbetsplatsen.

- Medlemsstaterna bör främja ändamålsenliga system för föräldraledighet som delas av båda föräldrarna. Det är särskilt viktigt att män genom ekonomiska och andra incitament får möjlighet att ta föräldraledigt.
- Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör vidta medvetandehöjande åtgärder för att uppmuntra män att ta sin del av ansvaret för barnomsorg och anhörigvård.

3.4. Integrering av könsperspektivet i invandrings- och integrationspolitiken

En effektiv och ansvarstagande integration av invandrare på arbetsmarknaden och i samhället är en nyckelfaktor för att Lissabonmålen ska kunna uppnås. Könsperspektivet saknas till stor del i integrationspolitiken, vilket gör att det inte går att till fullo utnyttja invandrarkvinnornas potential på arbetsmarknaden.

- När medlemsstaterna införlivar direktivet om rätt till familjeåterförening¹⁶ bör de se till att inskränkningar i möjligheterna att komma in på arbetsmarknaden reduceras till ett minimum och att dessa inte hindrar integrationen av invandrarkvinnor.
- Invandrarkvinnornas och invandarmännens olika situation och villkor måste beaktas när integrationspolitiken läggs fast.
- Särskild uppmärksamhet måste ägnas åt den dubbla diskriminering (både sexism och rasism) som invandrarkvinnor ofta utsätts för, särskilt på arbetsmarknaden.
- För att invandrare, särskilt invandrarkvinnor, ska kunna integreras i det ekonomiska och sociala livet måste hänsyn tas till kulturella sedvänjor och förväntningar på kvinnors och mäns roll, inte bara i de mottagande länderna utan även i hemlandet.
- Det är viktigt att de möjligheter som ges genom gemenskapens finansiella stöd för främjande av jämställdhetsperspektivet i invandrings- och integrationspolitiken utnyttjas fullt ut, i synnerhet inom ramen för EU:s åtgärdsprogram på områden som utbildning, sysselsättning, kampen mot social utestängning och diskriminering, Equal-initiativet, Europeiska flyktingfonden och de nyligen inledda förberedande INTI-åtgärderna.

3.5. Resultatuppföljning

Med tioårsdagen för handlingsplanen från Peking får EU under 2005 tillfälle att dels förnya de åtaganden man har gjort i deklarationen och handlingsprogrammet från den fjärde internationella kvinnokonferensen i Peking 1995, dels avlägga rapport om de resultat som uppnåtts i jämställdhetsarbetet sedan 1995¹⁷. Utvärderingen baserar sig på en uppsättning nyckelindikatorer som har tagits fram delvis inom ramen för rådets årliga översyn av handlingsprogrammet från Peking, delvis av kommissionen. Dessa nyckelindikatorer utgör också grunden för den årliga resultatuppföljning som återfinns i bilagan till denna rapport.

¹⁶ Rådets direktiv 2003/86/EG av den 22 september 2003 om rätt till familjeåterförening (EUT L 251, 3.10.2003, s. 12).

¹⁷ Beijing + 10 – Progress made within the European Union, rapport från det luxemburgska ordförandeskapet, 2005.

Kommissionens kommande förslag¹⁸ om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut kommer att öka möjligheterna att följa upp resultaten.

Ytterliga insatser krävs av medlemsstaterna, kommissionen och rådet för att

- ta fram statistik och indikatorer fördelade efter kön på politikområden där sådana uppgifter saknas,
- förbättra tillgången till uppgifter om invandring och integration fördelade efter kön, och
- se till att jämställdhetsperspektivet integreras i strategianalyser bl.a. med hjälp av uppgifter fördelade efter kön.

4. SLUTSATSER

Europeiska rådet ombeds att, med utgångspunkt i denna rapport om jämställdhet mellan kvinnor och män, uppmana medlemsstaterna att fortsätta sitt arbete med att integrera jämställdhetsperspektivet i alla politikområden så att jämställdhet mellan kvinnor och män blir verklighet. Insatserna bör vara särskilt inriktade på att

- skärpa de nationella instrumenten för jämställdhet,
- se till att direktivet om principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor¹⁹, som ska vara införlivat senast i oktober 2005, genomförs korrekt och snabbt,
- fortsätta samarbetet med arbetsmarknadens parter för att förhindra könssegregering på arbetsmarknaden och minska löneskillnaderna, i synnerhet med avseende på invandrarkvinnor,
- öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, vilket inte bara underbygger pensionssystemens finansiella stabilitet utan även ger kvinnor möjlighet att bli ekonomiskt oberoende och förvärva egna pensionsförmåner,
- främja sysselsättningen för invandrarkvinnor och erkänna deras viktiga roll i integrationsprocessen,
- garantera och respektera invandrarkvinnors grundläggande rättigheter och intensifiera insatserna för att förhindra och bekämpa våld mot kvinnor,
- noggrant undersöka i vilken utsträckning pensionssystemen uppfyller behoven hos både kvinnor och män samt rapportera om resultaten i nästa omgång av de nationella strategirapporterna om pensioner i juli 2005,

¹⁸ Kommissionen avser att anta förslaget våren 2005.

¹⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15).

- öka utbudet av barnomsorg och anhörigvård samt intensifiera strategierna för att göra det möjligt för människor att kombinera arbete och familjeliv, varvid både män och kvinnor ska beaktas i lika utsträckning,
- utnyttja alla resurser som står till buds via strukturfonderna, i synnerhet Europeiska socialfonden, för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt se till att jämställdhetsperspektivet integreras fullt ut i strukturfondernas kommande operativa program och sedan understöds under de olika etapperna av genomförandet,
- vidareutveckla den uppsättning nyckelindikatorer som ska användas för resultatuppföljningen inom jämställdhetsarbetet, inklusive genomförandet av handlingsplanen från Pekingkonferensen; för detta regelbundet samla in adekvata, enhetliga och jämförbara statistiska uppgifter fördelade efter kön.

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).

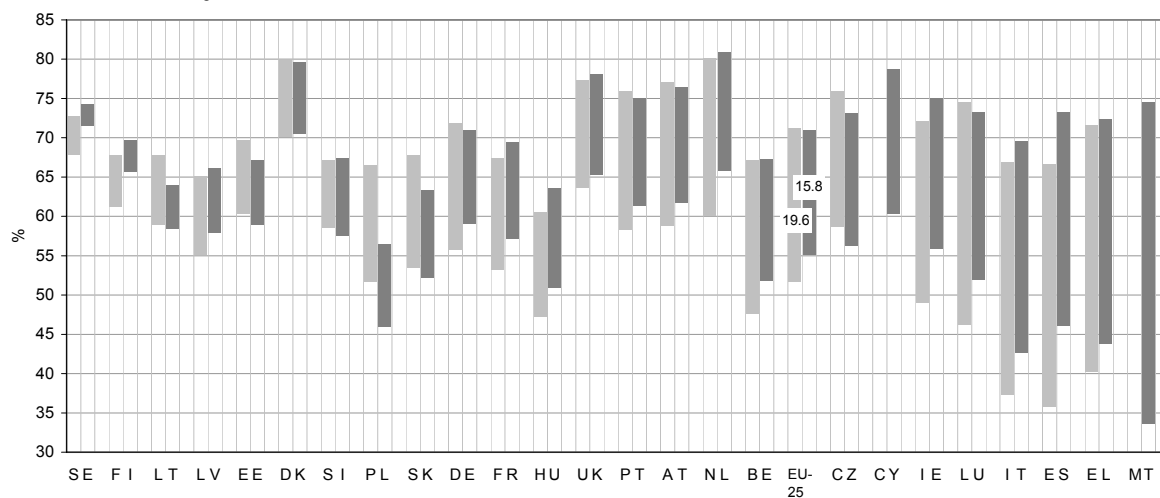
The average age of women at birth of first child

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).

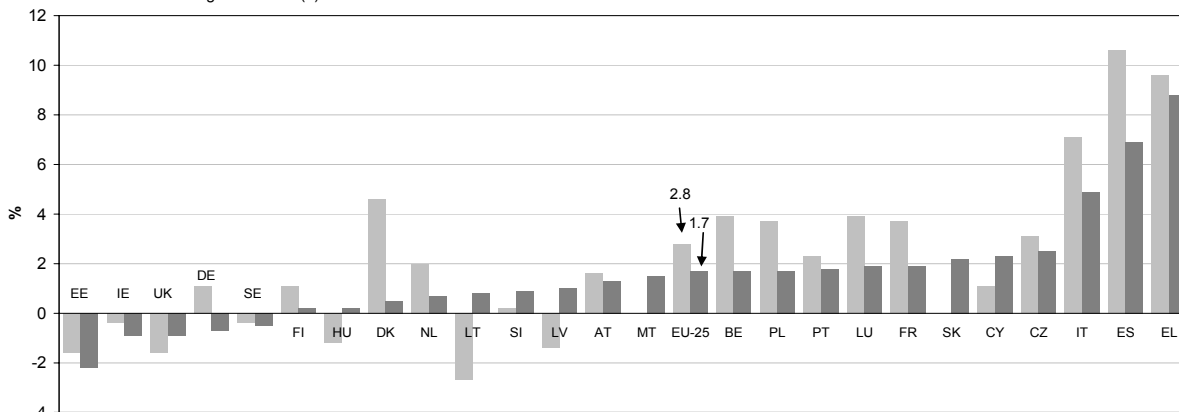
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

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)

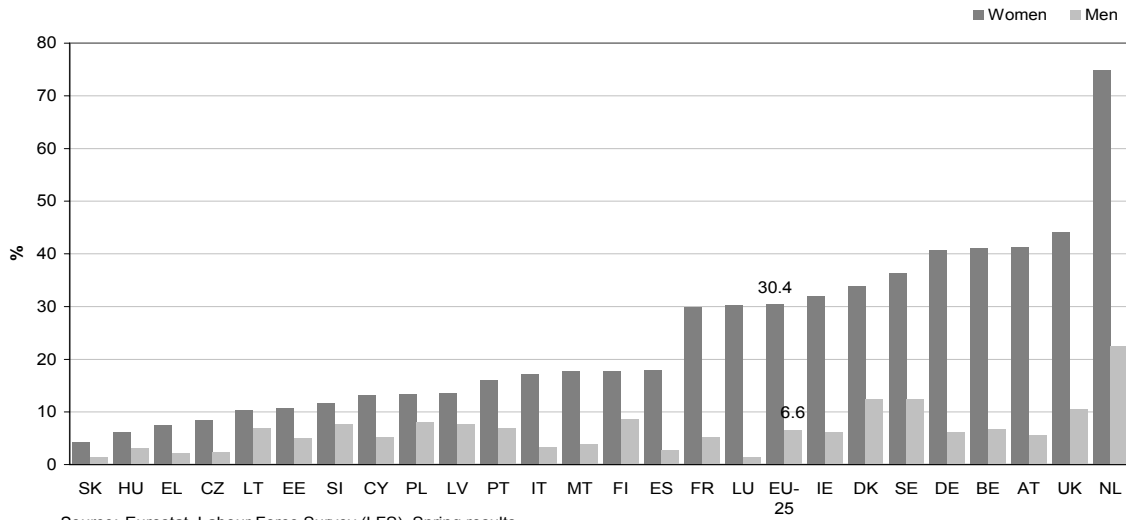


Source: Eurostat.

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.

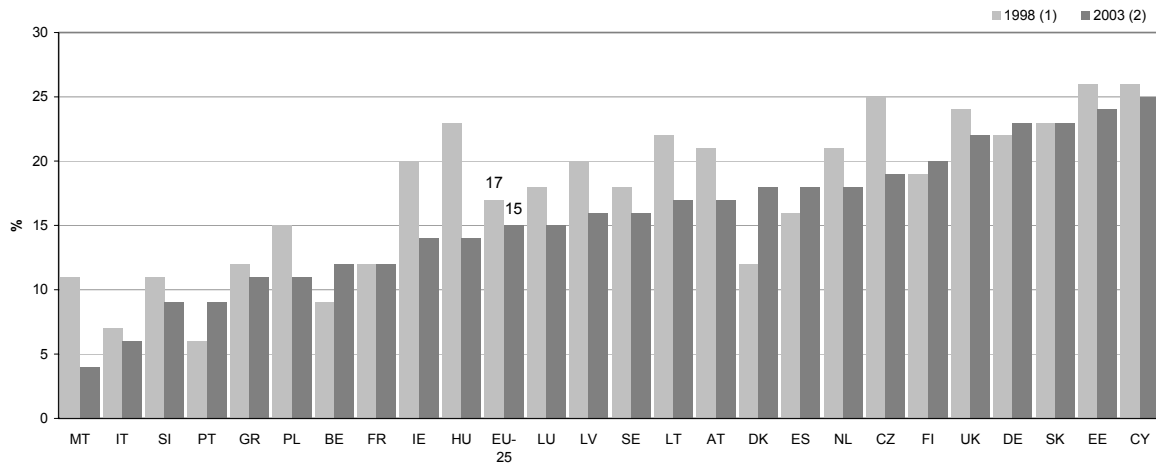
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



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.

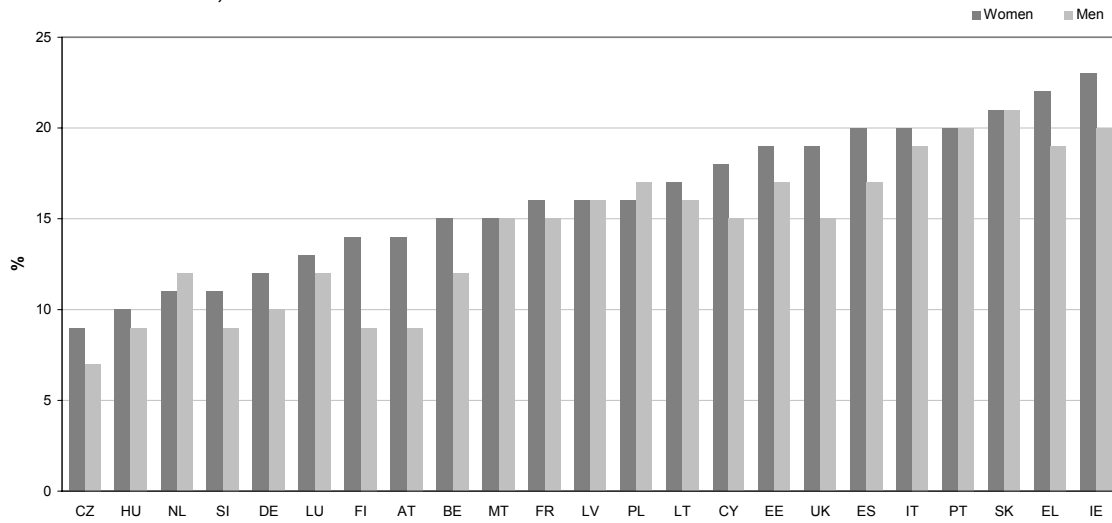
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(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.

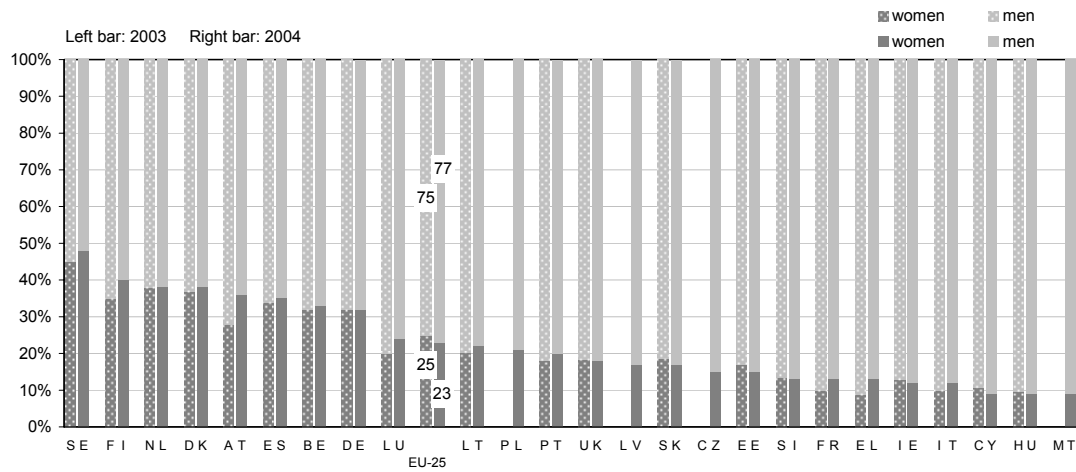
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

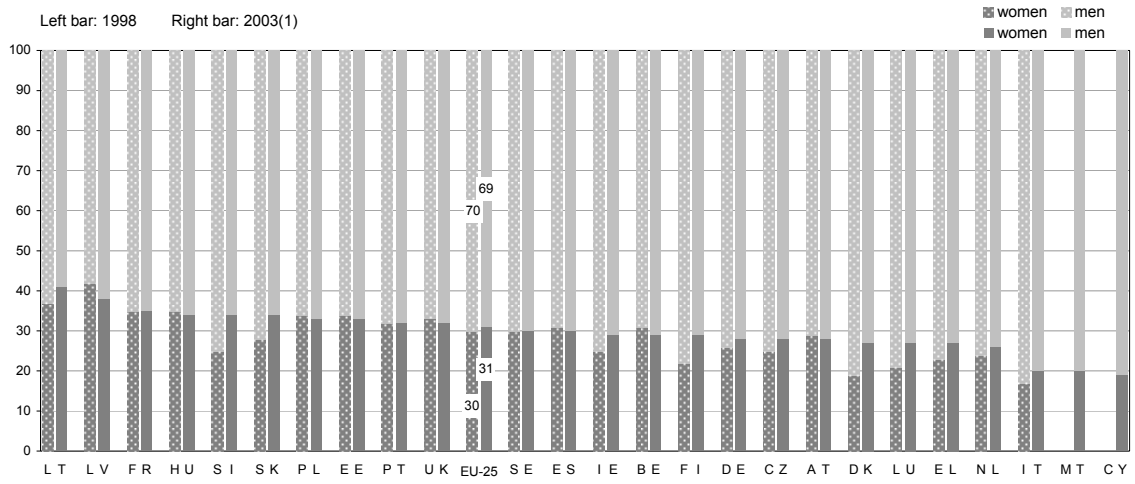
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing 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, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

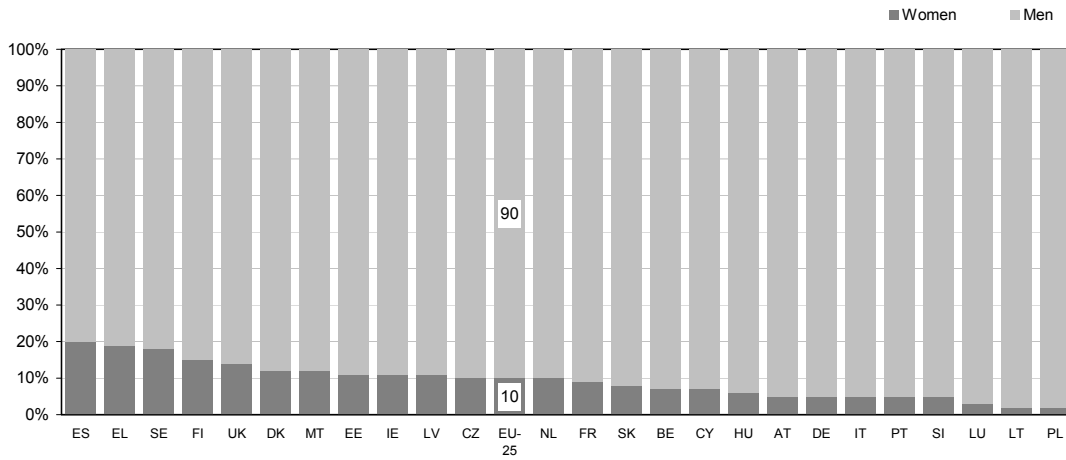


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

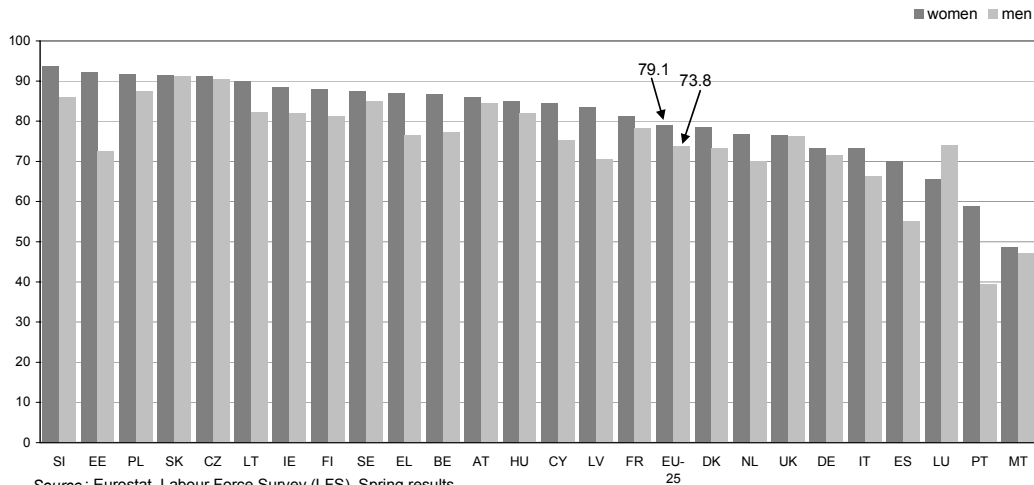
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



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

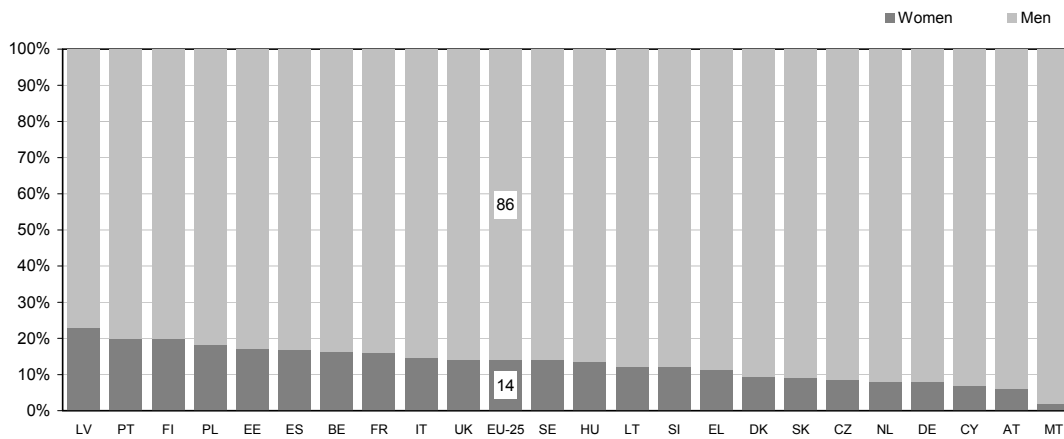
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

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



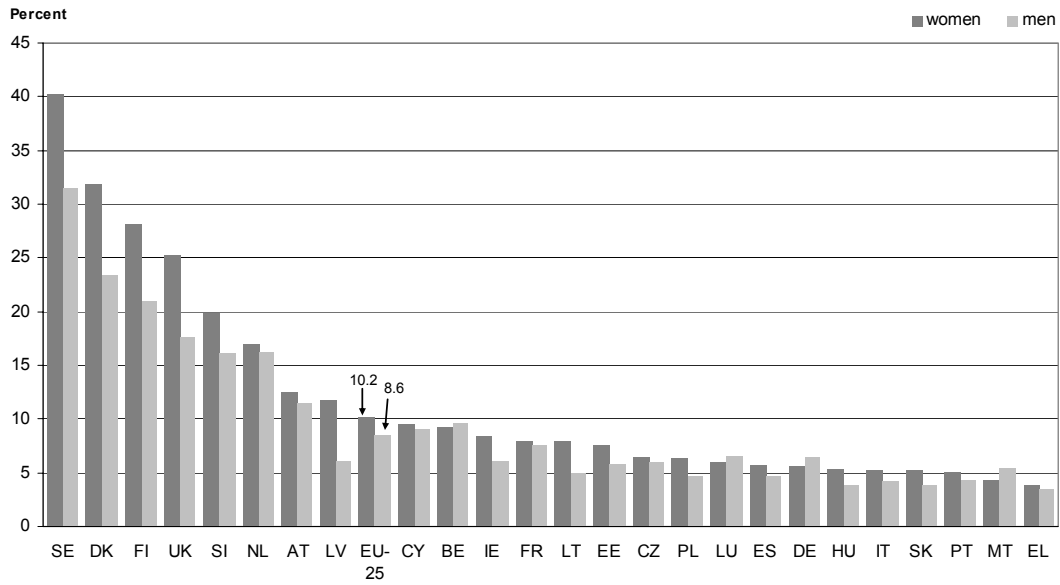
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

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

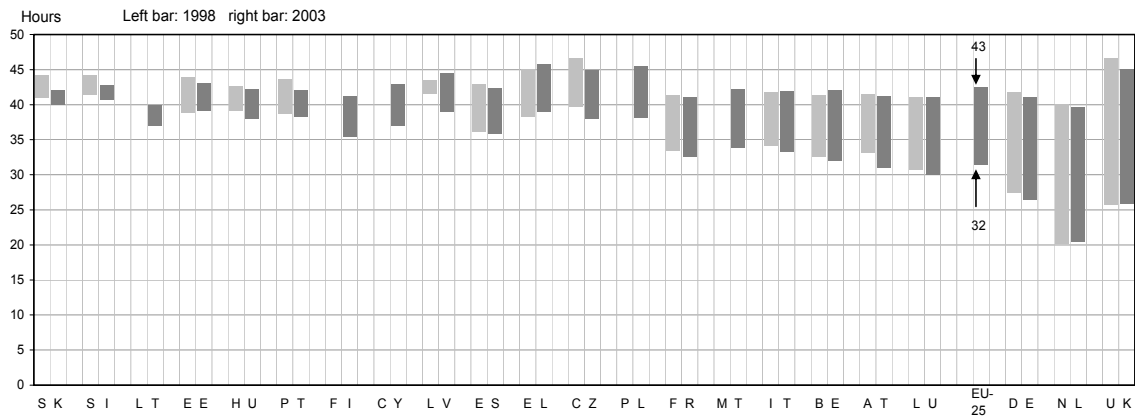


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in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

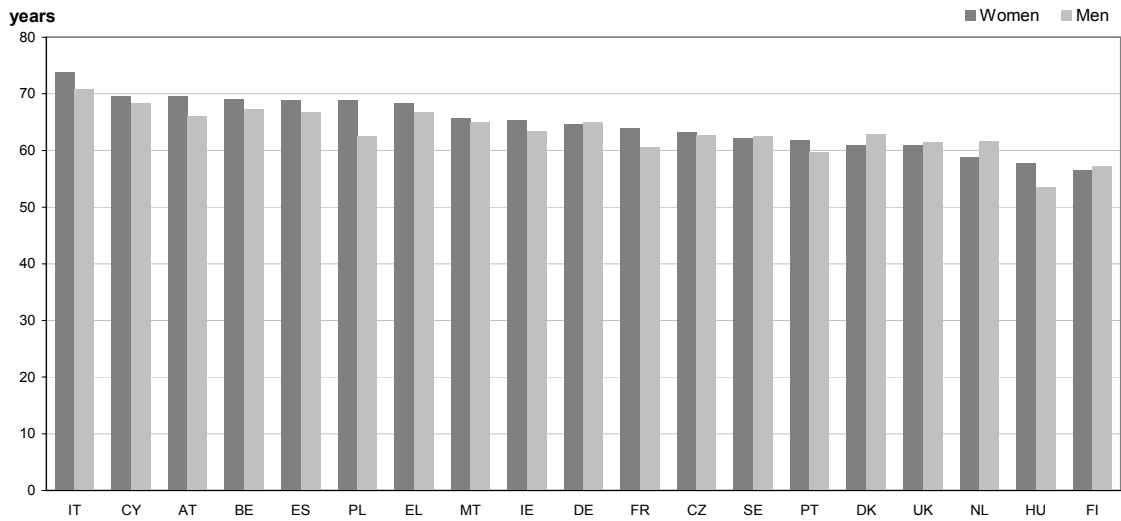


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

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

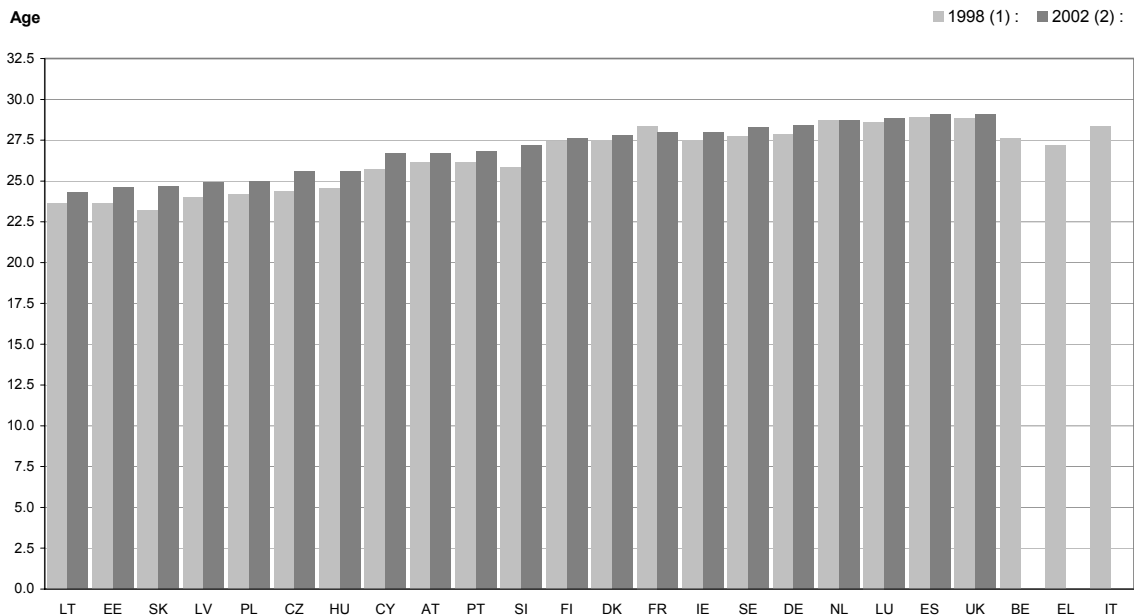


Source: Eurostat

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.