



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 14.2.2005
KOM(2005) 44 endelig

**BERETNING FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

om ligestilling mellem kvinder og mænd, 2005

DA

DA

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Udviklingen i hovedtræk.....	3
2.1.	EU-lovgivning.....	3
2.2.	Kønsskævheder	4
2.3.	Mandlige og kvindelige indvandrere	5
3.	Udfordringer og politiske retningslinjer.....	6
3.1.	Styrke kvindernes stilling på arbejdsmarkedet	6
3.2.	Øge børnepasningsordningerne og ordningerne for andre med pasningsbehov	7
3.3.	Mandens rolle i forbindelse med ligestilling.....	7
3.4.	Indarbejdelse af kønspektivet i indvandrer- og integrationspolitikker.....	8
3.5.	Status over udviklingen inden for ligestilling	8
4.	Konklusioner	9
	ANNEX.....	11

1. INDLEDNING

Den anden årsrapport om ligestilling mellem kvinder og mænd, som blev udarbejdet på foranledning af stats- og regeringscheferne på Det Europæiske Råds møde i marts 2003, er den første rapport, der omfatter det udvidede EU med 25 medlemsstater.

Ligestilling mellem kvinder og mænd er blevet styrket af den nye traktat om en forfatning for Europa. Ud over bestemmelserne i den nuværende traktat om ligestilling anføres der i forfatningen, at ligestilling er en værdi i Den Europæiske Union, der skal fremmes ikke bare inden for Unionen, men også i relationerne til resten af verden.

De demografiske ændringer i form af en befolkning, der bliver ældre, og en erhvervsaktiv befolkning, der bliver mindre, er også efter udvidelsen en stor udfordring for EU. Problemerne med at kombinere familie- og arbejdsliv, til dels som følge af manglende børnepasningsordninger og arbejdsbetingelser, der ikke er fleksible nok, synes at være medvirkende til en udskydelse af tidspunktet for at få det første barn og til lave fødselstal i de fleste medlemsstater. Imidlertid viser erfaringen, at medlemsstater med omfattende politikker, der er beregnet på at kombinere arbejds- og familieliv for både mænd og kvinder, har højere fødselstal og en højere kvindelige arbejdsmarkedsdeltagelse.

Indarbejdelsen af et kønsaspekt i forskellige politikker vil bidrage til, at de overordnede Lissabon-målsætninger opfyldes. Der er behov for nye initiativer, der skal øge beskæftigelsen, for at kunne imødekomme udfordringen i forbindelse med befolkningens aldring, herunder tilstrækkelige pensioner for kvinder og mænd. Man skal især sørge for, at det fulde potentiale i forbindelse med kvinders beskæftigelse mobiliseres, og at arbejdsmarkedsdeltagelsen styrkes for ældre kvinder og kvindelige indvandrere, som har de laveste erhvervsfrekvenser.

Denne rapport indeholder de vigtigste udviklinger i forbindelse med kvinders og mænds situation inden for uddannelse, beskæftigelse og det sociale liv. Den fokuserer på kvindelige og mandlige indvandrere og beskæftiger sig med, hvordan man yderligere kan støtte ligestillingen mellem kvinder og mænd.

2. UDVIKLINGEN I HOVEDTRÆK

2.1. EU-lovgivning

At Fællesskabets gældende ret er blevet udvidet ud over beskæftigelsesområdet, er et positivt træk af nyere dato. I december 2004 vedtog Rådet, på grundlag af EF-traktatens artikel 13, direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser¹. Direktivet finder anvendelse på varer og tjenesteydelser til offentligheden, som falder uden for privat- og familielivet. Det fastlægger princippet om, at kønsbestemte aktuarmæssige faktorer bør elimineres.

Kommissionen har også vedtaget det ændrede forslag², der har til formål at afklare princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder inden for beskæftigelse og erhverv ved at samle

¹ Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, (EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37).

² Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (2004/0084/COD).

de fem gældende direktiver i én enkelt retsakt. Rådet vedtog en overordnet strategi i december 2004, og Europa-Parlamentet forventes at vedtage en udtalelse i løbet af foråret 2005.

Rådets direktiv³ om udstedelse af opholdstilladelser til tredjelandsstatsborgere, der har været ofre for menneskehandel, blev vedtaget i april 2004 i overensstemmelse med sidste års rapport om ligestilling mellem kvinder og mænd⁴. Direktivet opfordrer til, at der udstedes opholdstilladelser til ofre, som samarbejder i forbindelse med bekæmpelsen af menneskehandel eller i forbindelse med tiltag mod ulovlig indvandring.

2.2. Kønsskævheder

På trods af de seneste års afmatning i den økonomiske vækst og den begrænsede vækst i beskæftigelsen er der dog fortsat positive tendenser med hensyn til at formindske kønsskævheden inden for uddannelse og beskæftigelse i den udvidede Europæiske Union med 25 lande, selvom lønforskellen mellem kvinder og mænd stort set er uændret.

Der er stadigvæk flere kvinder end mænd under uddannelse. Procentdelen af kvindelige kandidater (inden for de videregående uddannelser) er steget til 58 % i 2003 som følge af et højere uddannelsesniveau i de nye medlemsstater⁵. 41% af kvinderne har nu ph.d.-grader.

Kønsskævheden inden for beskæftigelse faldt med 0,5 % til 15,8 % mellem 2002 og 2003 i EU-25. Den kvindelige erhvervsfrekvens er på 55,1 %, og det foreløbige mål for kvinders erhvervsfrekvens (57 % i 2005) er stadigvæk inden for rækkevidde. Bortset fra yngre kvinder mellem 15-24 stiger kvindernes erhvervsfrekvens fortsat for alle aldersgrupper og især for ældre kvinder (med 1,5 procentpoint og nåede 30,7 % i 2003)⁶. Kønsskævheden mellem ældre kvinder og ældre mænd er imidlertid stadig den højeste (19,6 procentpoint).

Andelen af deltidsbeskæftigede er gennemsnitligt på 30,4 % for kvinder sammenlignet med kun 6,6 % for mænd, og skævheden er blevet lidt mere udtalt siden 1998. Det er én af mange faktorer, der er med til at forklare den kønsbestemte lønforskel. De nye medlemsstater har langt færre deltidsbeskæftigede, dels som følge af ufleksible arbejdsmarkeder, dels som følge af et lavere lønniveau, som betyder, at denne mulighed er mindre interessant.

Arbejdsløsheden er steget lidt i 2004, men kønsskævheden er stadig stor, da den er uændret i forhold til 2003 (1,7 procentpoint). Arbejdsløsheden er på 10 % for kvinder og 8,3 % for mænd.

Det er fortsat vanskeligt for både kvinder og mænd at forene arbejds- og familielivet. Kvinder med små børn har stadig en erhvervsfrekvens, der er 13,6 procentpoint lavere end for kvinder uden børn, mens mænd med små børn har en 10 procentpoint højere erhvervsfrekvens end mænd uden børn⁷. Det skyldes begrænset adgang til børnepasningsordninger og kønsstereotype familiemønstre. Kvinder udfører den største del af det huslige arbejde og har dermed mindre tid til lønnet arbejde. Mænd udfører mindre end 40 % af alt husligt arbejde og varetager mellem 25-35 % af børnepasningsarbejdet hos par med børn indtil 6 år⁸.

³ Rådets direktiv 2004/81/EF om udstedelse af opholdstilladelser til tredjelandsstatsborgere, der har været ofre for menneskehandel, eller som er indrejst som led i ulovlig indvandring, og som samarbejder med de kompetente myndigheder (EUF L 261 af 6.8.2004, s. 19)

⁴ KOM(2004) 115 endelig.

⁵ Eurostat, UOE, 2003.

⁶ Eurostat, LFS, 2003.

⁷ Eurostat, LFS, 2003.

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

Der ses ingen tegn på en indsnævring af den kønsbestemte lønforskel, som i øjeblikket er på ca. 16 % i EU-15⁹. Hvis man tager hensyn til lønforskellen i de nye medlemsstater, er skønnet for EU-25 lidt lavere dvs. 15 %. Der ses også fremskridt, om end begrænset, inden for kønsadskillelsen på arbejdsmarkedet, selvom den fortsat er høj både på det erhvervs-mæssige¹⁰ (17,5 %) og branchemæssige¹¹ (25,2 %) plan. I 2003 var der 31 % kvindelige ledere, hvilket var en stigning fra 30 % i 2002.

Kønsskævheden i forbindelse med den almene risiko for at blive fattig synes at være ringe. Ikke desto mindre har ældre kvinder større risiko for at blive fattige end ældre mænd¹². Desuden er der en tendens til, at eneforsøgere, som for det meste er kvinder, står over for flere problemer på samme tid, og at de især er sårbare med hensyn til social udstødelse.

Der er stor forskel i EU på pensionsordningerne. I de fleste lande er de beregnet på at erstatte lønindkomsten og er betinget af bidrag gennem hele livet, i stedet for ordninger, hvorved der tildeles ydelser til alle ældre med bopæl i landet. Kvinders pensionsrettigheder er betydeligt lavere end mænds som følge af deres reducerede arbejdsmarkedsdeltagelse. En række lande er dog ved at tilpasse deres ordninger således, at der tildeles pensionsrettigheder for perioder med børnepasning eller pasning af handicappede eller ældre plejekrævende personer.

ESF's midtvejsevaluering i EU-15 viser, at kvinderne har draget fordel af hele spektret af arbejdsmarkedsaktiviteter, dvs. særforanstaltninger til udvikling af og støtte til effektive børnepasningsstrategier, mere fleksible tilrettelæggelsesformer for uddannelse og erhvervsuddannelse og særlige aktiviteter rettet mod kvinder.

2.3. Mandlige og kvindelige indvandrere

I 2003 udgjorde indvandringen mere end 80 % af den samlede befolkningstilvækst i EU-15. I de fleste medlemsstater var den seneste tids tilstrømning domineret af familiesammenføringer og asylsøgende.

I 2003 var andelen af fuldtidsbeskæftigede ikke-EU-statsborgere ca. 4 % i EU-15¹³. Erhvervsfrekvensen for ikke-EU-statsborgere var gennemsnitligt meget lavere end for EU-statsborgere og betydeligt lavere for kvinder (16,9 procentpoint lavere i forhold til EU-statsborgere) end for mænd (11 procentpoint lavere i forhold til EU-statsborgere). Forskellen er stort set uændret for faglærte mænd (13 procentpoint), mens forskellen mellem højtuddannede kvindelige indvandrere og kvindelige EU-statsborgere steg til 23,2 procentpoint. Deraf fremgår, at kvindelige indvandrere er bagud med hensyn til arbejdsmarkedsintegration, og det viser, at EU ikke fuldt ud anvender faglærte kvindelige indvandreres beskæftigelsesmæssige potentiale.

Arbejdsløsheden var mere end dobbelt så høj blandt ikke-EU-statsborgere sammenlignet med EU-statsborgere. Mandlige og kvindelige indvandreres arbejdsløshedstal ligner hinanden bortset fra de højtuddannede, hvor kvinderne i højere grad er arbejdsløse end mænd¹⁴. Kvindelige indvandrere findes hyppigere inden for den lavtlønnede industri og beskæftigelse. Lønoplysningerne viser, at især kvindelige indvandrere er forfordelt. I 2000 tjente kvindelige ind-

⁹ Eurostat, skøn 2003.

¹⁰ Beregnet som den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder for hvert erhverv; sammenlagt udgør forskellene det samlede omfang af kønsforskelle udtrykt som en andel af den samlede beskæftigelse (ISCO-klassifikation).

¹¹ Beregnet som den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder for hver sektor; sammenlagt udgør forskellene det samlede omfang af kønsforskelle udtrykt som en andel af den samlede beskæftigelse (NACE-klassifikation).

¹² Eurostat, ECHP, 2001.

¹³ Eurostat, LFS, 2003.

¹⁴ Beskæftigelsen i Europa, EU, 2003.

vandrere (ikke-EU-statsborgere) 10 % mindre end kvindelige EU-statsborgere, mens kvinderne i EU gennemsnitligt havde 16 % lavere løn end de mandlige EU-statsborgere. For mænd var lønforskellen mellem EU-statsborgere og ikke-EU-statsborgere på 4 %.

Indvandreneres erhvervsfrekvens varierer alt efter oprindelsessted¹⁵. Personer, der er født i andre industrialiserede lande, har en lignende eller højere erhvervsfrekvens og en lavere arbejdsløshed end EU-gennemsnittet, mens indvandrere fra andre dele af verden har en væsentlig lavere erhvervsfrekvens og højere arbejdsløshed end EU-gennemsnittet. Forskellene i erhvervsfrekvensen er størst hos kvinderne.

3. UDFORDRINGER OG POLITISKE RETNINGSLINJER

Det Europæiske Råds møde i foråret 2004 anerkendte, at ligestillingspolitikkerne er redskaber både for social samhørighed og økonomisk vækst. Bestræbelserne på at fremme ligestilling har hidtil hovedsageligt koncentreret sig om kvinder. Ændringer for kvinder påvirker også mænd, da ligestilling handler om forholdet mellem kvinder og mænd baseret på lige rettigheder, lige ansvar og lige muligheder i alle livets aspekter.

Europa skal for at kunne klare udfordringerne i forbindelse med befolkningens aldring kunne mobilisere borgerne til at blive optaget på arbejdsmarkedet og skabe politikker, der yderligere fremmer beskæftigelsen for kvinder i alle aldersklasser, men især i de ældre aldersklasser, og fuldt ud anvende de kvindelige indvandreres beskæftigelsespotentiale. Det er også en stor opgave at udligne den kønsbestemte lønforskel og gøre det lettere at forene arbejds- og familielivet for både kvinder og mænd.

3.1. Styrke kvindernes stilling på arbejdsmarkedet

For at kunne opfylde Lissabon-målsætningerne er det nødvendigt at styrke kvindernes stilling på arbejdsmarkedet, garantere et bæredygtigt system til social beskyttelse og etablere et samfund med plads til alle.

- Medlemsstaterne er nødt til gennem hensigtsmæssige foranstaltninger at beskæftige sig med den store forskel i ældre kvinders og mænds erhvervsfrekvenser for at kunne nå målsætningen på en erhvervsfrekvens på 50 % for ældre arbejdstagere senest i 2010.
- Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør beskæftige sig med den vedvarende høje kønsbestemte lønforskel og kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.
- Medlemsstaterne bør sikre lige muligheder på arbejdsmarkedet for kvinder og mænd med plejansvar ved at sørge for den rette kombination af midler, som giver disse personer mulighed for fuldtidsarbejde, hvis de ønsker det, og mulighed for at vende tilbage til fuldtidsbeskæftigelse efter en deltidperiode.
- Medlemsstaterne bør fortsætte de bestræbelser på at modernisere det sociale sikrings-system, som de forelagde i 2002 i deres nationale rapporter om pensionsordningerne. Pensionsordningerne og andre sociale ydelser bør tilpasses en kontekst, hvor kvinder ansættes i samme udstrækning som mænd og har de samme karrieremuligheder som mænd, og hvor mænd kan deltage på lige fod i det huslige arbejde og plejansvaret.

¹⁵ Beskæftigelsen i Europa, EU, 2004.

- Medlemsstaterne bør fjerne de faktorer af finansiel og ikke-finansiel art, der hæmmer kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse, såvel som de faktorer, der betyder langvarige karrierestop med negative konsekvenser for pensionsniveau og –rettigheder. Det omfatter bl.a. individuelle ordninger for beskatning og ydelser og støtte til børnepasningsordninger til rimelige priser.
- Medlemsstaterne bør sikre, at foranstaltninger og aktiviteter, der finansieres af strukturfondene og især af ESF tager sigte på at bekæmpe kønsbestemte stereotyper inden for uddannelse og på arbejdsmarkedet og bidrager til at formindske den kønsbestemte lønforskel.

3.2. Øge børnepasningsordningerne og ordningerne for andre med pasningsbehov

Befolkningens aldring betyder, at man må tilpasse socialpolitikkerne, således at de bliver finansielt og socialt bæredygtige. Tilvejebringelsen af passende plejeordninger er stadig den grundlæggende forudsætning for, at kvinderne kan komme ind på arbejdsmarkedet og blive der hele livet igennem.

- I tråd med Barcelona-målsætningerne er medlemsstaterne nødt til at øge antallet af gode børnepasningsordninger, der er tilgængelige og ikke for dyre, især for børn mellem 0-3 år.
- I forbindelse med befolkningens aldring er det nødvendigt, at medlemsstaterne sørger for hurtigt at indføre plejeordninger på et passende niveau for plejekrævende personer ud over børn for at undgå, at især kvindelige arbejdstagere trækker sig fra arbejdsmarkedet.
- Medlemsstaterne bør fuldt ud anvende de muligheder, som et finansielt bidrag fra strukturfondene, især ESF og EFRU, vil betyde med hensyn til at øge mængden af plejeordninger.

3.3. Mandens rolle i forbindelse med ligestilling

Fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd medfører ændringer for mænd såvel som for kvinder. Det er derfor vigtigt, at både mænd og kvinder deltager aktivt i at udarbejde nye strategier, der skal sikre ligestillingen.

- Arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle med hensyn til at fremme fleksible arbejdsordninger, der skal gøre det lettere at forene arbejdslivet og privatlivet for både mænd og kvinder. Man skal især være opmærksom på foranstaltninger, der retter sig direkte mod mænd, og som har til formål at ændre kulturen på arbejdspladsen i retning af ligestilling.
- Medlemsstaterne bør fremme egnede forældreorlovsordninger, der gælder begge forældre. Det er især vigtigt at gøre det lettere for mænd at tage orlov ved at udvikle incitamentter både af finansiel og ikke-finansiel art.
- Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør tage initiativ til holdningsbearbejdende aktiviteter, der skal tilskynde mænd til at tage del i ansvaret for børnepasning og pasning af andre plejekrævende personer.

3.4. Indarbejdelse af kønsperspektivet i indvandrer- og integrationspolitikker

En effektiv og ansvarlig integrering af indvandrere på arbejdsmarkedet og i samfundet er en af hovedforudsætningerne for, at det lykkes at opfylde Lissabon-målsætningerne. Kønspektivet mangler i vid udstrækning i integrationspolitikkerne, hvilket umuliggør den fulde anvendelse af de kvindelige indvandreres arbejdsmarkedspotentiale.

- Når medlemsstaterne gennemfører direktivet¹⁶ om ret til familiesammenføring i national ret, bør de sikre, at restriktionerne med hensyn til adgang til arbejdsmarkedet holdes på et minimum og ikke forhindrer de kvindelige indvandreres integrering.
- De kvindelige og mandlige indvandreres forskellige situationer og vilkår skal behandles i den videre udvikling af integrationspolitikkerne.
- Man skal især være opmærksom på den dobbelte forskelsbehandling i form af sexisme og racisme, som de kvindelige indvandrere ofte møder især på arbejdsmarkedet.
- For at sikre en vellykket integrering af indvandrere i samfundet, især de kvindelige indvandrere, er det nødvendigt at være opmærksom på kulturelle konventioner og forventninger til kvinders og mænds roller, ikke bare i de modtagende lande, men også i indvandrerens hjemlande.
- Det er vigtigt at anvende fællesskabsfinansieringens fulde potentiale for at fremme kønspektivet i indvandrer- og integrationspolitikkerne især gennem de europæiske handlingsprogrammer for uddannelse, beskæftigelse og bekæmpelse af social udstødelse og forskelsbehandling samt gennem Equal-initiativet, Den Europæiske Flygtningefond og det nyetablerede pilotprojekt om integration (INTI).

3.5. Status over udviklingen inden for ligestilling

Tiårsdagen for Beijing-handlingsplanen i 2005 giver EU lejlighed til igen at bekræfte sit engagement både fra erklæringen og fra FN's fjerde verdenskvindekonference i Beijing i 1995 og til at rapportere om de resultater, der siden 1995 er opnået inden for ligestilling¹⁷. Evalueringen er baseret på et sæt nøgleindikatorer, der blev udviklet dels som led i Rådets årlige gennemgang af Beijing-handlingsplanen, dels af Kommissionen. Dette sæt nøgleindikatorer danner også grundlag for den årlige status over udviklingen, jf. bilaget til denne rapport.

Kommissionens kommende forslag¹⁸ om etableringen af et europæisk institut for ligestilling vil øge mulighederne for at føre tilsyn med resultaterne.

Det er nødvendigt, at medlemsstaterne, Kommissionen og Ministerrådet yder en større indsats:

- for yderligere at udarbejde statistikker og indikatorer opdelt på køn inden for politiske områder, hvor sådanne oplysninger mangler

¹⁶ Rådets direktiv 2003/86/EF af 22. september 2003 om ret til familiesammenføring (EUT L 251 af 3.10.2003, s. 12).

¹⁷ Beijing + 10 – Progress made within the European Union, Luxemburg's presidency report, 2005.

¹⁸ Kommissionen har til hensigt at vedtage forslaget i løbet af foråret 2005.

- for at udvise særlig opmærksomhed med hensyn til en bedre tilvejebringelse af data, som er opdelt på køn, om indvandring og integrering
- for at sikre integreringen af kønspektivet i politiske analyser, bl.a. ved at anvende data, som er opdelt på køn.

4. KONKLUSIONER

Det Europæiske Råd opfordres med baggrund i denne rapport om ligestilling mellem kvinder og mænd til at tilskynde medlemsstaterne til at fortsætte deres bestræbelser på at integrere kønsaspektet i alle politiske områder for at opnå ligestilling. Man bør især:

- styrke de nationale strukturer med henblik på ligestilling
- sikre en korrekt og hurtig gennemførelse af direktivet¹⁹ om princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, som skal være gennemført i national ret senest i oktober 2005
- fortsætte samarbejdet med arbejdsmarkedets parter for at undgå kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og nedbringe den kønsbestemte lønforskel især for de kvindelige indvandrere
- øge kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket ikke kun vil styrke pensionsordningernes finansielle bæredygtighed, men også gøre det muligt for kvinderne at blive økonomisk uafhængige og optjene mere til deres egne pensioner
- fremme beskæftigelsen for de kvindelige indvandrere og anerkende deres vigtige rolle i integrationsprocessen
- garantere og overholde de kvindelige indvandreres grundlæggende rettigheder og styrke bestræbelserne på at forebygge og bekæmpe den særlige vold, som rammer kvinder
- omhyggeligt undersøge, hvor godt pensionsordningerne opfylder både kvinders og mænds behov, og rapportere resultaterne af den næste runde af de nationale strategirapporter om pensioner i juli 2005
- øge udbuddet af børnepasningsordninger og ordninger for andre plejekrævende personer og styrke strategier, der skal forene arbejds- og privatlivet og inddrage mænd i samme omfang som kvinder
- anvende de ressourcer i fuldt omfang, der er til rådighed gennem strukturfondene, herunder især ESF, til fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd og sikre, at ligestilling er fuldt integreret i strukturfondenes kommende driftsprogrammer, og at den fremmes i de forskellige gennemførelsesfaser

¹⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15).

- yderligere udvikle det sæt nøgleindikatorer, der skal anvendes til at overvåge fremskridtet inden for ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder gennemførelsen af Beijing-handlingsplanen; i den forbindelse skal man regelmæssigt indsamle egnede, sammenhængende og sammenlignelige statistikker, der er opdelt på køn.

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).

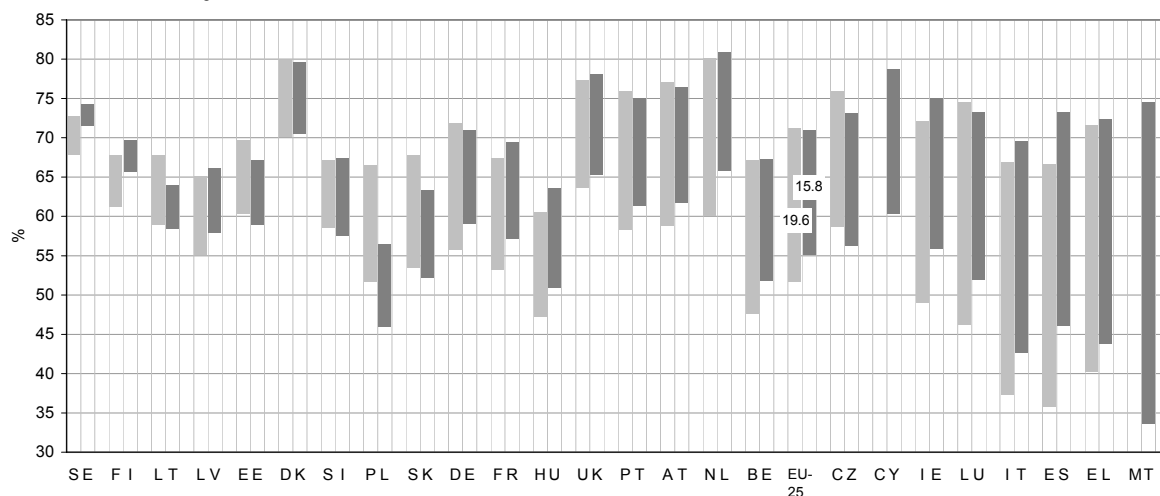
The average age of women at birth of first child

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).

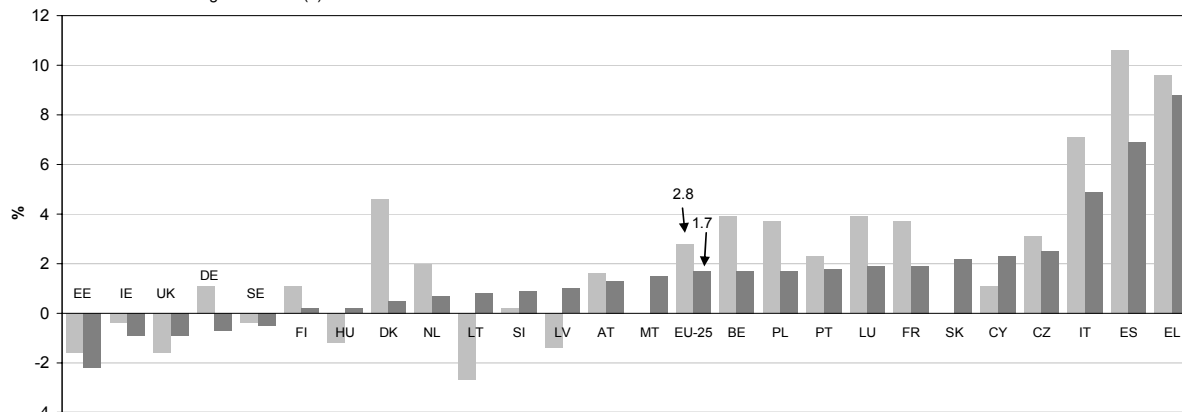
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

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)

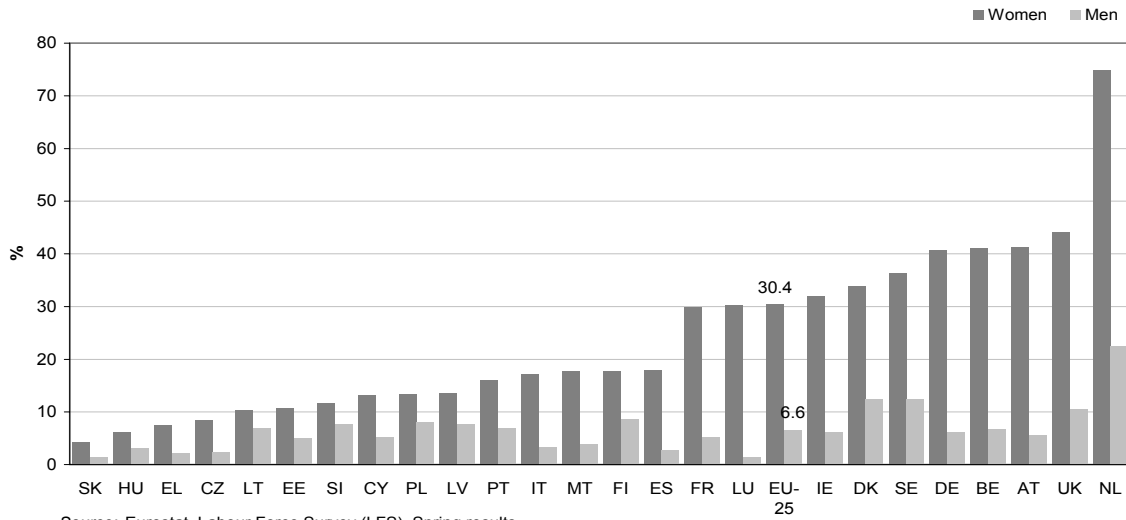


Source: Eurostat.

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.

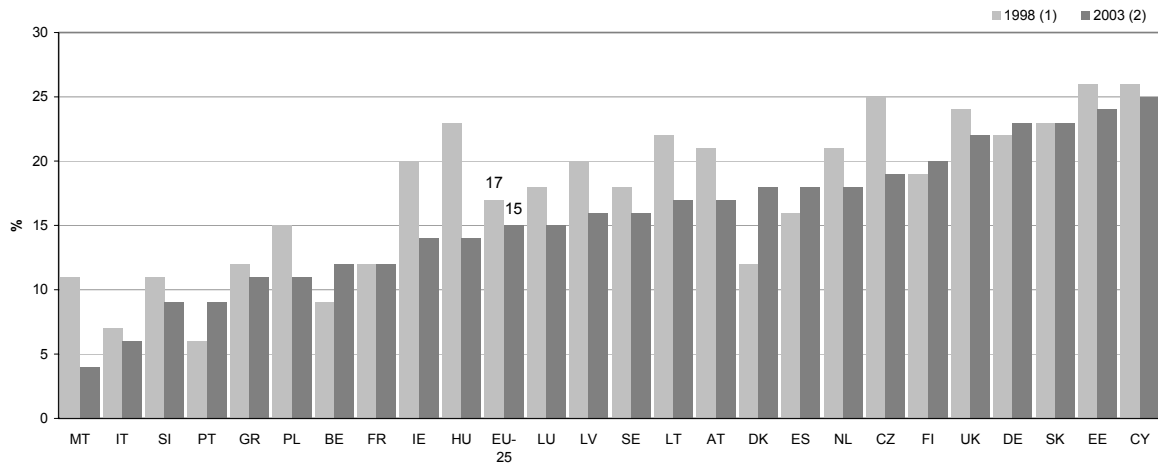
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



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.

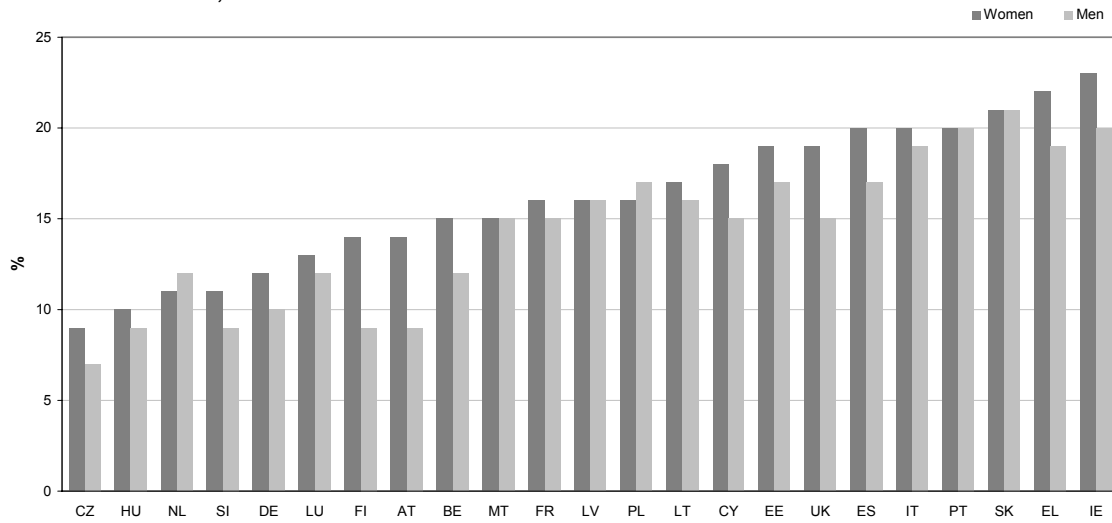
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(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.

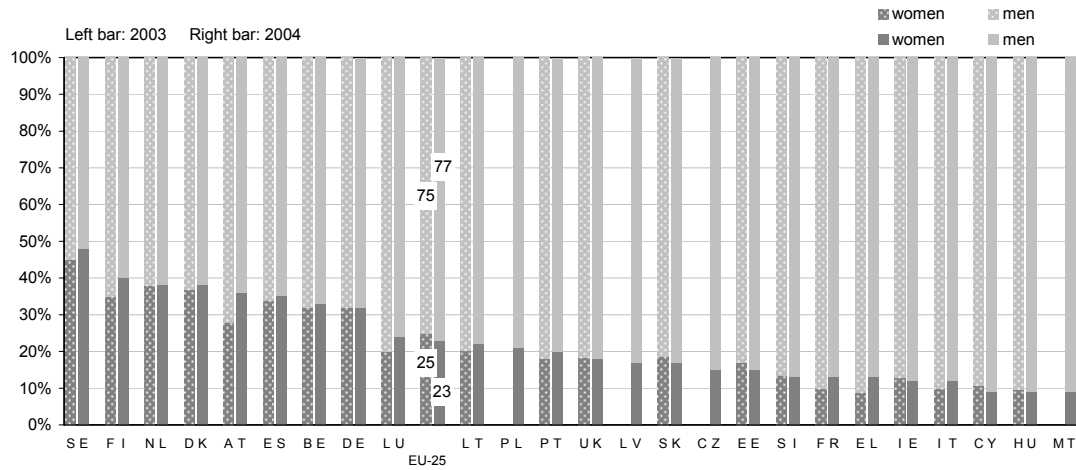
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

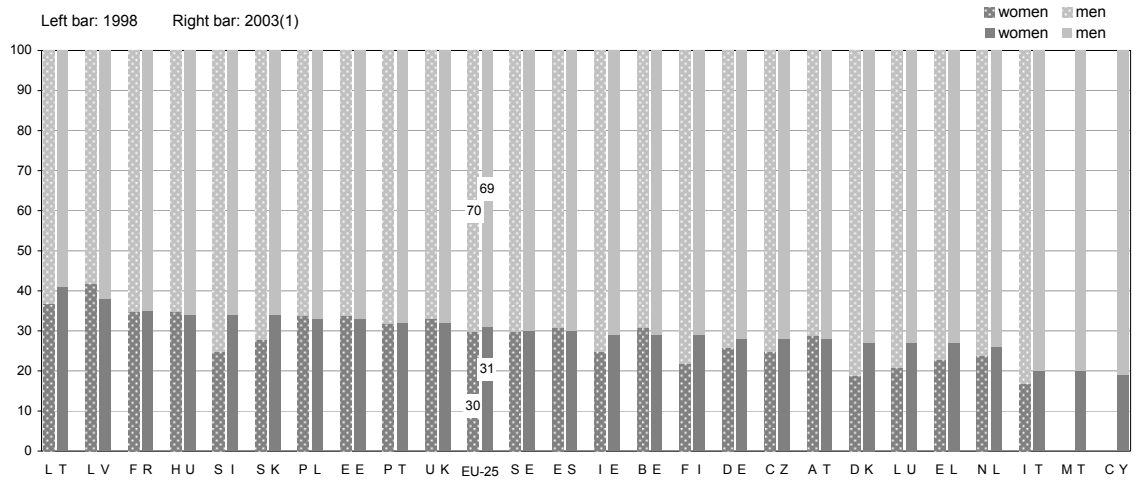
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing 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

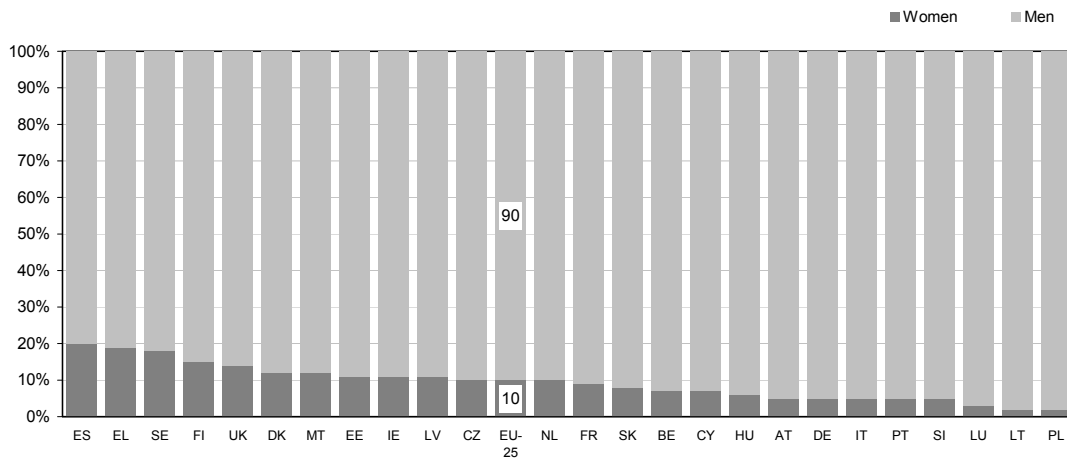


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

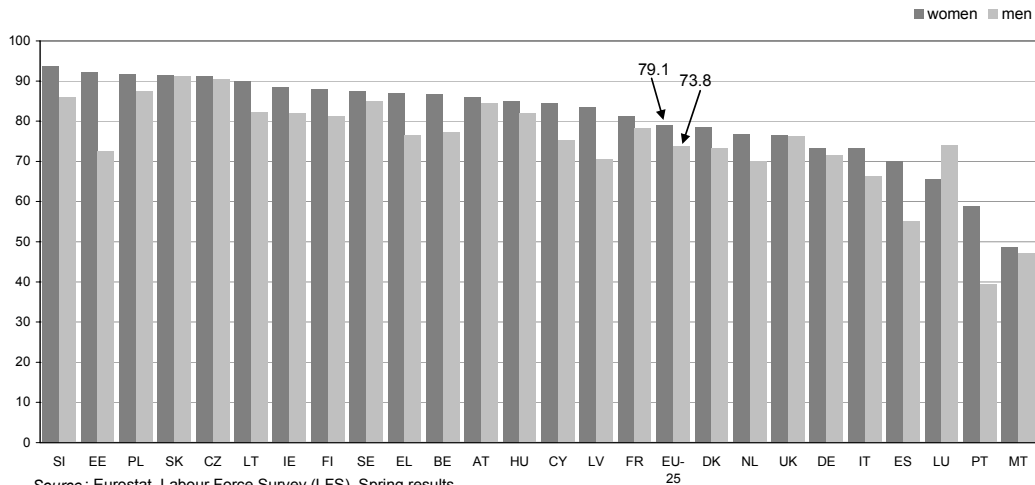
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



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

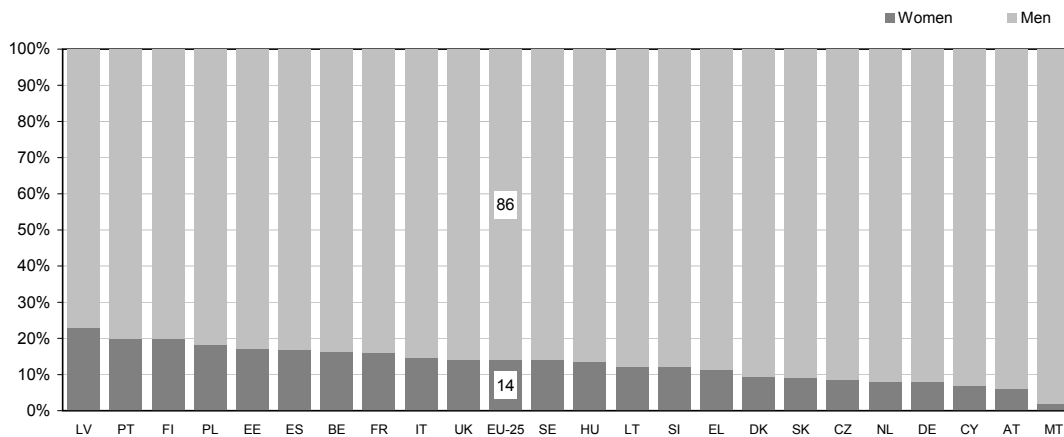
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

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



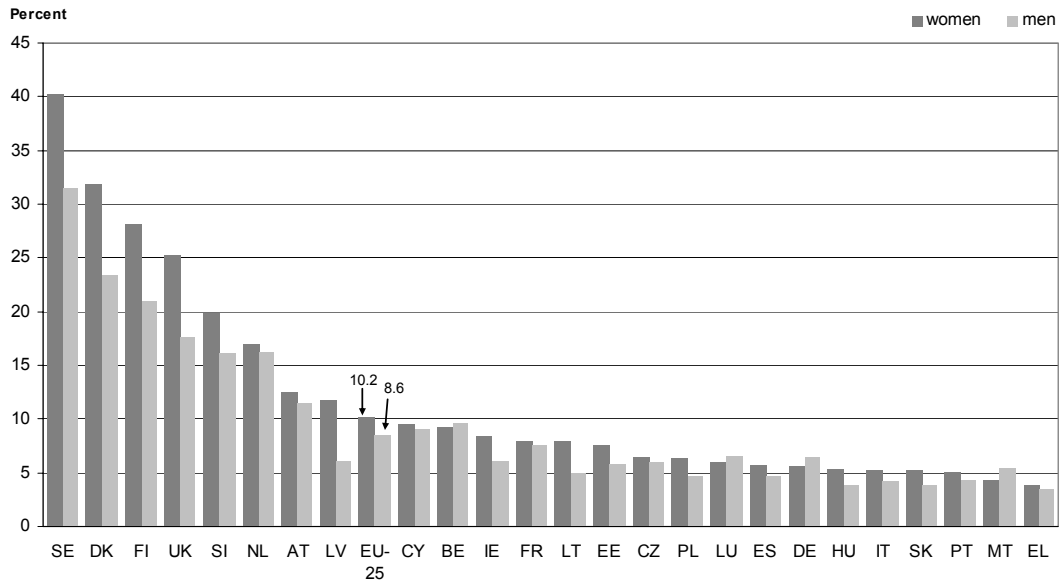
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

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

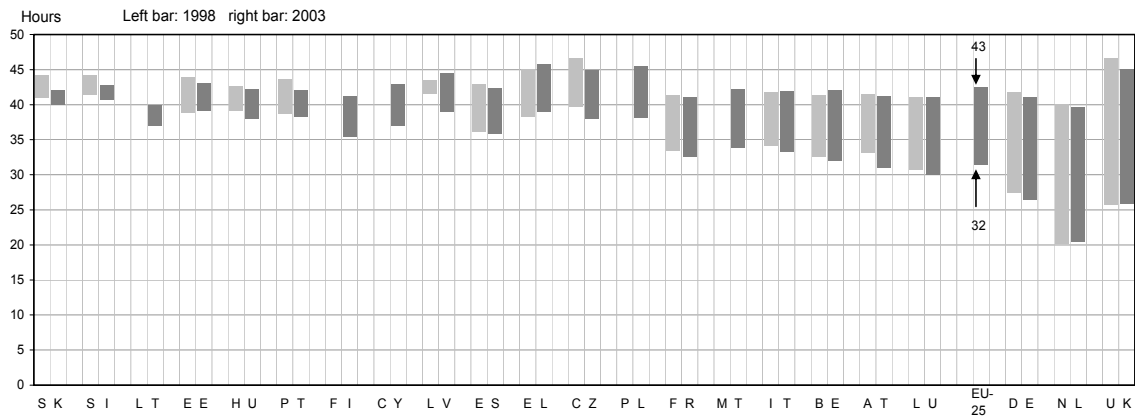


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in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

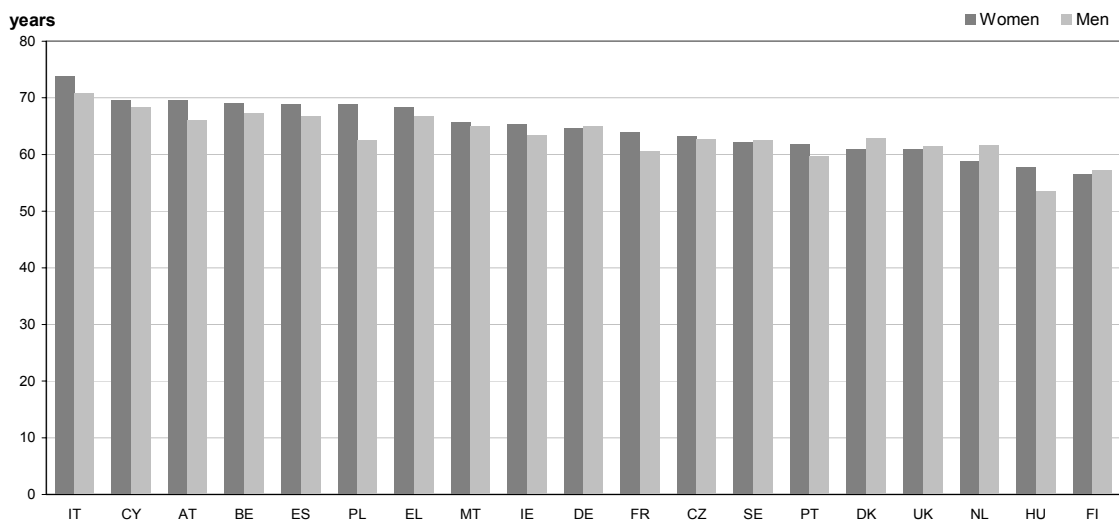


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

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

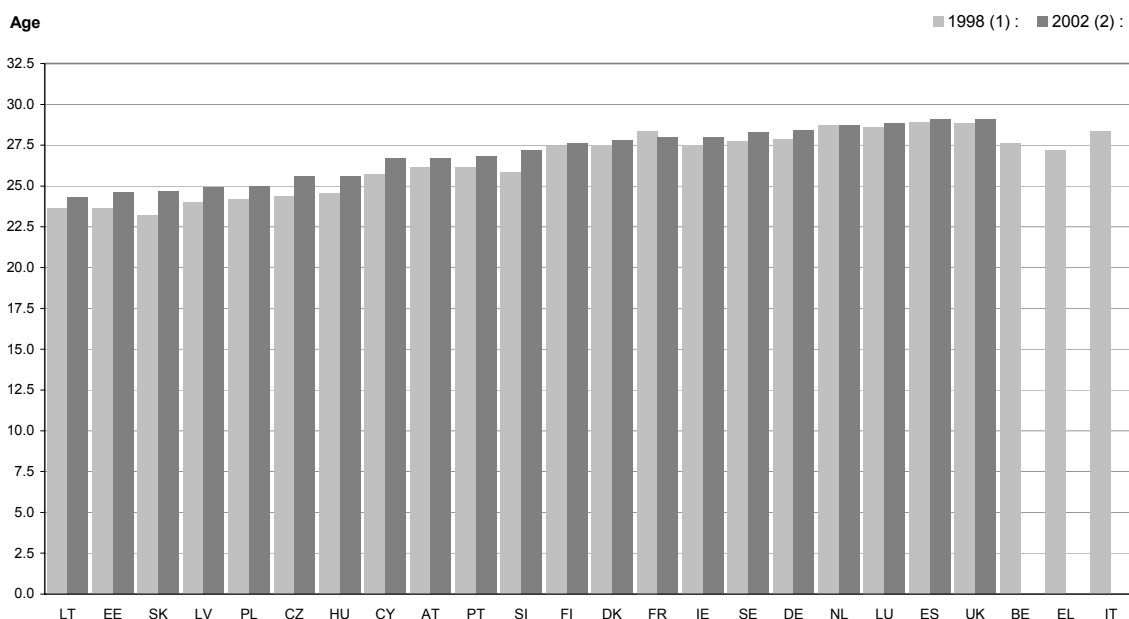


Source: Eurostat

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.