



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 14.2.2005
KOM(2005) 44 v konečném znění

**ZPRÁVA KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

o rovnosti žen a mužů, 2005

OBSAH

1.	Úvod.....	3
2.	Hlavní vývoj.....	3
2.1.	Právní předpisy EU	3
2.2.	Rozdíly mezi pohlavími	4
2.3.	Přistěhovalkyně a přistěhovalci.....	5
3.	ÚKOLY a SMĚRY politiky.....	6
3.1.	Posílení pozice žen na trhu práce.....	6
3.2.	Zvýšení počtu zařízení poskytujících péči o děti nebo jiné závislé osoby.....	7
3.3.	Zaměření na muže pro dosažení rovnosti pohlaví.....	7
3.4.	Začlenění hlediska rovnosti pohlaví do politik pro přistěhovalectví a pro integraci ...	7
3.5.	Sledování vývoje směřujícího k rovnosti pohlaví.....	8
4.	závěry	9
	ANNEX.....	10

1. ÚVOD

Druhá výroční zpráva o rovnosti žen a mužů vyžádaná hlavami států a vlád na jarním zasedání Evropské rady v březnu 2003 je první zprávou, která zahrnuje rozšířenou EU s 25 členskými státy.

Nová Smlouva o Ústavě pro Evropu potvrzuje rovnost žen a mužů. Kromě ustanovení současné Smlouvy, která se týká rovnosti pohlaví, ústava výslovně uvádí, že rovnost je pro Unii hodnotou, která by měla být podporována nejen v rámci Unie, ale také ve vztazích ke zbytku světa.

Demografické změny spojené se stárnoucí populací a snižujícím se počtem obyvatel v produktivním věku jsou nadále hlavním úkolem, který musí EU po rozšíření řešit. Zdá se, že napětí mezi sladěním rodiny a práce, které je částečně způsobeno nedostatkem zařízení pro péči o děti a nedostatečnou flexibilitou pracovních podmínek, přispívá k odkládání porodu prvního dítěte a k nízké porodnosti ve většině členských států. Zkušenosti ale ukazují, že členské státy, které mají komplexní politiky pro sladění práce a rodinného života pro muže i ženy, mají vyšší porodnost a také vyšší účast žen na trhu práce.

Začlenění hlediska rovnosti pohlaví do politik přispěje k dosažení celkových lisabonských cílů. Je třeba nových iniciativ pro zvýšení zaměstnanosti, abychom se vyrovnali se stárnoucí společností, včetně poskytování přiměřeného důchodu pro ženy a muže. Zvláštní pozornost musí být věnována mobilizaci plného potenciálu zaměstnanosti žen a podpoře účasti starších žen a přistěhovalkyň, které mají nejnižší míru zaměstnanosti, na trhu práce.

Tato zpráva ukazuje hlavní vývoj ve vzdělání, zaměstnání a společenském životě žen a mužů ve vzájemném srovnání. Zaměřuje se na přistěhovalkyň a přistěhovalce a zabývá se úkoly pro další podporu rovnosti mezi ženami a muži.

2. HLAVNÍ VÝVOJ

2.1. Právní předpisy EU

Nejnovejším úspěchem je rozšíření práva Společenství tak, že přesahuje z oblasti zaměstnanosti do dalších oblastí. V prosinci 2004 přijala Rada směrnici, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,¹ založenou na článku 13 Smlouvy o ES. Směrnice se vztahuje na veřejně dostupné zboží a služby, které spadají mimo oblast soukromého a rodinného života. Stanovuje zásadu, že by měly být vyloučeny pojistně-matematické faktory založené na pohlaví.

Komise také přijala přepracovaný návrh² zaměřený na zprůhlednění zásady rovného zacházení mezi ženami a muži v oblastech zaměstnanosti a povolání spojením pěti existujících směrnic do jednoho textu. Rada přijala obecný přístup v prosinci 2004 a přijetí stanoviska Evropského parlamentu se předpokládá na jaře 2005.

¹ Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37).

² Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v oblastech zaměstnání a povolání (2004/0084/COD)

V dubnu 2004 byla přijata směrnice³ o povolení k pobytu vydávaném státním příslušníkům třetích zemí, kteří jsou obětmi obchodování s lidmi, o kterou žádala loňská zpráva o rovnosti mezi ženami a muži⁴. Tato směrnice požaduje poskytnout povolení k pobytu obětem, které spolupracují v boji proti obchodování s lidmi nebo proti činnostem umožňujícím nelegální přistěhovalectví.

2.2. Rozdíly mezi pohlavími

V rozšířené EU 25 se i přes zpomalení ekonomického růstu v posledních několika letech a omezení růstu zaměstnanosti udržuje pozitivní trend v zmenšování rozdílů ve vzdělání a zaměstnání, zatímco rozdíl v platech mezi ženami a muži zůstává skoro beze změn.

Ženy stále početně převyšují muže ve vzdělání. Procento absolventek (vysokoškolské vzdělání) se zvýšilo na 58 % v roce 2003 díky vyššímu stupni vzdělání v nových členských státech⁵. Ženy také nyní představují 41 % absolventů doktorandského studia.

Mezi roky 2002 a 2003 se rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU-25 snížil o 0,5 procentního bodu na 15,8 %. Při zaměstnanosti žen na úrovni 55,1 % je prozatímní cíl pro míru zaměstnanosti žen (57 % v roce 2005) stále dosažitelný. Pokračuje růst míry zaměstnanosti žen pro všechny věkové skupiny, kromě mladších žen ve věku 15 – 24 let, a zvláště pro starší ženy (o 1,5 procentních bodů na 30,7 % v roce 2003)⁶. Rozdíl mezi staršími ženami a staršími muži zůstává ale stále nejvyšší (19,6 procentních bodů).

Podíl zaměstnání na částečný úvazek je u žen v průměru 30,4 %, zatímco podíl u mužů je pouze 6,6 % a rozdíl mezi nimi se od roku 1998 mírně zvýšil. Toto je jeden z mnoha faktorů, které vysvětlují rozdíl mezi platy žen a mužů. Nové členské státy mají mnohem menší podíl zaměstnání na částečný úvazek, částečně kvůli rigiditě pracovního trhu a částečně kvůli nižší úrovni mezd, čímž je tato možnost méně přístupná.

Nezaměstnanost v roce 2004 mírně vzrostla, ale rozdíl mezi ženami a muži je stále významný, protože zůstává stejný jako v roce 2003 (1,7 procentních bodů). Míry nezaměstnanosti jsou 10 % pro ženy a 8,3 % pro muže.

Sladování práce a rodinného života zůstává problémem pro ženy i muže. Ženy s malými dětmi dále vykazují míru zaměstnanosti o 13,6 procentních bodů nižší než ženy bez dětí, zatímco muži s malými dětmi vykazují o 10 procentních bodů vyšší míru zaměstnanosti než muži bez dětí⁷. To je způsobeno omezeným přístupem k zařízením péče o děti a stereotypními rodinnými vzory založenými na pohlaví. Ženy zastávají většinu práce v domácnosti a následně mají omezenější čas na placenou práci. Muži zastávají méně než 40 % práce v domácnosti a v rodinách s dětmi ve věku do 6 let včetně zastávají mezi 25 % a 35 % péče o děti⁸.

³ Směrnice Rady 2004/81/ES o povolení k pobytu vydávaném státním příslušníkům třetích zemí, kteří jsou obětmi obchodování s lidmi nebo obdrželi pomoc k nedovolenému přistěhovalectví a kteří spolupracují s příslušnými orgány (Úř. věst. L 261, 6.8.2004, s. 19)

⁴ KOM(2004) 115 v konečném znění

⁵ Eurostat, Unesco-OECD-Eurostat (UOE), 2003

⁶ Eurostat, Výběrové šetření pracovních sil, 2003

⁷ Eurostat, Výběrové šetření pracovních sil, 2003

⁸ Jak Evropané tráví volný čas, Eurostat, 1998-2002

Nic nenasvědčuje pokroku v zmenšování rozdílů mezi platy žen a mužů, které jsou stabilně v EU-15 na úrovni přibližně 16 %⁹. Když se vezme v úvahu rozdíl v platech v nových členských státech, jsou odhadovaná čísla pro EU-25 o něco nižší, tj. 15 %. V oblasti segregace na trhu práce podle pohlaví je pokrok rovněž pomalý a segregace zůstává vysoká na úrovni povolání¹⁰ (17,5 %) i odvětví¹¹ (25,2 %). V roce 2003 tvořily ženy 31 % řídicích pracovníků, což je nárůst z 30 % v roce 2002.

Rozdíly mezi ženami a muži v celkovém ohrožení chudobou se zdají být omezené. Nicméně starší ženy stále čelí většímu riziku chudoby než starší muži¹². Osamělí rodiče, hlavně ženy, bývají postiženi kumulací nevýhod a jsou zvláště náchylní k sociálnímu vyloučení.

Důchodové systémy se v rámci EU velice liší. Ve většině zemí jde spíše o náhradu příjmů za práci výměnou za celoživotní příspěvky než o poskytování podpory všem starším lidem na základě jejich trvalého pobytu. Nároky žen jsou významně nižší než nároky mužů kvůli jejich snížené účasti na trhu práce. Některé země ale svůj systém přizpůsobují tak, že přiznávají právo na důchod i za období péče o děti, závislé staré nebo zdravotně postižené osoby.

Hodnocení Evropského sociálního fondu v polovině hodnotícího období v EU-15 ukazuje, že ženám prospěla celá škála aktivit na trhu práce; mimo jiné konkrétní opatření pro rozvoj a podporu efektivních strategií v oblasti péče o děti, přizpůsobivější formy organizace vzdělávání a odborného vzdělávání a konkrétní činnosti zaměřené na ženy.

2.3. Přistěhovalkyně a přistěhovanci

V roce 2003 představovalo přistěhovalectví více než 80 % celkového růstu populace v EU-15. Hlavní důvody nedávného přílivu přistěhovalců ve většině členských států byly spojování rodin a žadatelé o azyl.

V roce 2003 podíl státních příslušníků třetích zemí na celkové nezaměstnanosti v EU-15 činil přibližně 4 %¹³. Míra zaměstnanosti státních příslušníků třetích zemí byla v průměru mnohem nižší než u státních příslušníků EU a výrazně nižší pro ženy (o 16,9 procentních bodů nižší než státní příslušníci EU) než pro muže (11,0 procentních bodů nižší než státní příslušníci EU). Rozdíl zůstává v podstatě nezměněn pro muže s kvalifikací (13,0 procentních bodů), zatímco rozdíl mezi vysoce kvalifikovanými přistěhovalkyněmi a státními příslušnicemi EU se zvýšil na 23,2 procentních bodů. To ukazuje, že přistěhovalkyně jsou pozadu při integraci na trhu práce, a odráží skutečnost, že EU plně nevyužívá potenciál zaměstnanosti kvalifikovaných žen mezi přistěhovalkyněmi.

Míra nezaměstnanosti byla více jak dvakrát vyšší mezi státními příslušníky třetích zemí ve srovnání se státními příslušníky EU. Přistěhovanci a přistěhovalkyně mají podobnou míru nezaměstnanosti, kromě vysoce kvalifikovaných přistěhovalců, kde bývají ženy nezaměstnané

⁹ Eurostat, odhad 2003

¹⁰ Vypočítáno jako průměrný národní podíl zaměstnanosti u žen a mužů aplikovaný u každého zaměstnání. Rozdíly se sčítají dohromady, aby vykazaly celkovou výši nerovnováhy pohlaví prezentovanou jako poměr celkové zaměstnanosti (podle mezinárodní klasifikace zaměstnání ISCO).

¹¹ Vypočítáno jako průměrný národní podíl zaměstnanosti u žen a mužů aplikovaný u každého sektoru. Rozdíly se sčítají dohromady, aby vykazaly celkovou výši nerovnováhy pohlaví prezentovanou jako poměr celkové zaměstnanosti (klasifikace NACE)

¹² Eurostat, Panel domácností Evropského společenství (ECHP), 2001.

¹³ Eurostat, Výběrové šetření pracovních sil, 2003.

častěji než muži¹⁴. Přistěhovalkyně se soustřeďovaly v odvětvích a povoláních s nízkými příjmy. Údaje o platech, které jsou k dispozici, ukazují, že přistěhovalkyně jsou zvláště v nevýhodě. Zatímco ženy z EU měly roce 2000 v průměru o 16 % nižší plat než muži z EU, přistěhovalkyně (státní příslušnice třetích zemí) si vydělaly o 10 % méně než státní příslušnice EU. U mužů byl rozdíl mezi platy státních příslušníků EU a státních příslušníků třetích zemí 4 %.

Míra nezaměstnanosti přistěhovalců se liší podle místa jejich původu¹⁵. Cizinci narození v jiných průmyslových zemích mají podobnou nebo vyšší míru zaměstnanosti a nižší míru nezaměstnanosti než je průměr v EU, zatímco přistěhovalci z jiných částí světa mají výrazně nižší zaměstnanost a vyšší míru nezaměstnanosti než je průměr v EU. Rozdíly v míře zaměstnanosti jsou nejvyšší mezi ženami.

3. ÚKOLY A SMĚRY POLITIKY

Jarní zasedání Evropské rady v roce 2004 potvrdilo, že politiky pro rovnost pohlaví jsou nástrojem sociální soudržnosti stejně jako hospodářského růstu. Úsilí o rozvoj rovnosti pohlaví bylo dosud hlavně zaměřeno na ženy. Změny pro ženy také ovlivňují muže, protože rovnost pohlaví spočívá ve vztahu mezi ženami a muži založeném na rovných právech, rovné odpovědnosti a rovných příležitostech ve všech oblastech života.

Aby se Evropa vyrovnala s nároky stárnoucí společnosti, potřebuje zmobilizovat lidi, aby vstupovali na trh práce, vytvářet politiky pro další podporu zaměstnání žen ve všech věkových skupinách, ale zvláště starších žen, a plně využít zaměstnanostní potenciál přistěhovalkyň. Úkolem je také odstranit rozdíl mezi platy žen a mužů, a též podporovat sladňování práce a rodinného života žen i mužů.

3.1. Posílení pozice žen na trhu práce

Zásadní pro dosažení lisabonských cílů zůstává posílení pozice žen na trhu práce, garantování udržitelného systému sociální péče a vytvoření nevyčleňující společnosti.

- Členské státy se musí zabývat velkými rozdíly mezi mírami nezaměstnanosti starších žen a starších mužů a přijmout přiměřená opatření, aby bylo dosaženo cíle 50 % míry zaměstnanosti starších pracovníků a pracovnic do roku 2010.
- Členské státy a sociální partneři by se měli zabývat přetrváváním vysokých rozdílů mezi platy mužů a žen a segregace na trhu práce na základě pohlaví.
- Členské státy by měly zajistit na trhu práce rovné příležitosti pro ženy a muže pečující o děti nebo osoby na nich závislé, a to tak, že poskytnou správnou kombinaci nástrojů, aby jim umožnily pracovat na plný úvazek, pokud si tak přejí, a také změnit částečný úvazek po čase zpátky na plný.
- Členské státy by měly usilovat o modernizaci systémů sociální ochrany, v souladu se svými vnitrostátními zprávami o důchodových systémech z roku 2002. Systémy důchodů a jiné sociální dávky by měly být přizpůsobeny pro situaci, kdy ženy jsou zaměstnány do

¹⁴ Zaměstnanost v Evropě, ES, 2003.

¹⁵ Zaměstnanost v Evropě, ES, 2004.

stejně míry jako muži a usilují o stejné kariérní možnosti a kde se mohou muži podílet rovnocenně na domácích pracích a na pečovatelské odpovědnosti.

- Členské státy by měly odstranit finanční a nefinanční zábrany pro účast žen na trhu práce a také ty, které způsobují dlouhé přestávky v kariéře s negativními důsledky pro úroveň důchodů a nárok na ně. Tato opatření zahrnují hlavně individualizaci systému daní a dávek a podporu cenově dostupných zařízení pro péči o děti.
- Členské státy by měly zajistit, aby opatření a činnosti financované ze strukturálních fondů a zvláště z Evropského sociálního fondu byly zaměřeny na potírání stereotypů založených na pohlaví ve vzdělávání a na trhu práce a přispívaly k snižování rozdílů v platech mezi ženami a muži.

3.2. Zvýšení počtu zařízení poskytujících péči o děti nebo jiné závislé osoby

Stárnoucí společnost si žádá přizpůsobení sociálních politik, aby byly finančně a sociálně udržitelné. Poskytnutí adekvátních pečovatelských zařízení zůstává základním nástrojem, který umožňuje ženám vstoupit na trh práce a zůstat na něm po celý život.

- Členské státy musí v souladu s cíly z Barcelony prosazovat poskytování cenově dostupných, přístupných a kvalitních zařízení pro péči o děti, zvláště pro děti od 0-3 let.
- V souvislosti se stárnoucí populací jsou nezbytná naléhavá opatření a závazky na úrovni členského státu, aby byla zaručena dostatečná péče o jiné závislé osoby než jsou děti, aby se zabránilo odlivu pracovníků a zvláště žen z pracovního trhu.
- Členské státy by měly plně využít potenciál finančních příspěvků nabízený strukturálními fondy a zvláště Evropským sociálním fondem a Evropským fondem pro regionální rozvoj, a zlepšit dostupnost pečovatelských zařízení.

3.3. Zaměření na muže pro dosažení rovnosti pohlaví

Podpora rovnosti mezi ženami a muži znamená změnu nejen pro ženy, ale také pro muže. Proto je zásadní, aby se na nových strategiích pro dosažení rovnosti pohlaví aktivně podíleli jak ženy tak i muži.

- Sociální partneři hrají zásadní roli při podpoře pružných pracovních podmínek s ohledem na sladování práce a soukromí pro muže i ženy. Zvláštní pozornost je třeba věnovat mužům, aby se kultura na pracovišti změnila tak, aby podporovala rovnost žen a mužů.
- Členské státy by měly podporovat přiměřené systémy rodičovské dovolené, kterou sdílejí oba rodiče. Je zvláště důležité použít finančních a jiných stimulů, které by umožnily mužům vzít si rodičovskou dovolenou.
- Členské státy a sociální partneři by měli iniciovat osvětové činnosti, aby byli muži vedeni ke sdílení odpovědnosti za péči o děti a jiné závislé osoby.

3.4. Začlenění hlediska rovnosti pohlaví do politik pro přistěhovalce a pro integraci

Jedním z klíčových faktorů pro úspěch při dosahování lisabonských cílů je efektivní a odpovědná integrace přistěhovalců na trh práce a do společnosti. Integrovaným politikám ve

velké míře chybí hledisko rovnosti žen a mužů, což překáží možnosti plně využít potenciál přistěhovalek na trhu práce.

- Při provádění směrnice¹⁶ o právu na sloučení rodiny by měly členské státy zajistit, aby omezení v přístupu na trh práce byla minimalizována a nepřekážela integraci přistěhovalek.
- Při dalším rozvoji integračních politik je třeba se zabývat různou situací a podmínkami přistěhovalek a přistěhovalců.
- Je třeba věnovat zvláštní pozornost dvojí diskriminaci, sexismu a rasismu, kterým musí přistěhovalek často čelit, zvláště na trhu práce.
- Aby bylo možné dosáhnout úspěšné integrace přistěhovalců a zvláště přistěhovalek do hospodářského a společenského života, je třeba zvážit kulturní praxi a představy týkající se role žen a mužů nejen v přijímajících zemích, ale také ve státech původu.
- Pro podporu hlediska rovnosti pohlaví v přistěhovaleckých a integračních politikách je důležité využít plný potenciál financování Společenství, zvláště evropské akční programy v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti, potírání sociálního vyloučení a diskriminace, iniciativu EQUAL, Evropský fond pro uprchlíky a nově vytvořené INTI-přípravné akce.

3.5. Sledování vývoje směřujícího k rovnosti pohlaví

10. výročí Pekingské akční platformy v roce 2005 dává EU možnost potvrdit závazek učiněný v pekingské deklaraci a akční platformě 4. světové konference o ženách v Pekingu v roce 1995 a podat zprávu o dosažených výsledcích ve vztahu k rovnosti pohlaví od roku 1995¹⁷. Zhodnocení je založeno na sadě klíčových ukazatelů vyvinutých částečně v rámci ročních přezkumů plnění Pekingské akční platformy v Radě a částečně Komisí. Tato sada klíčových ukazatelů je také základem pro roční sledování vývoje uvedené v příloze této zprávy.

Návrh Komise¹⁸ na vytvoření Evropského institutu pro rovnost pohlaví posílí možnosti sledování pokroku.

Je třeba posílit úsilí členských států, Komise a Rady ministrů:

- aby se dále rozvíjely statistiky a ukazatele rozdělené podle pohlaví v oblastech politik, kde takové údaje chybí;
- aby se věnovala zvláštní pozornost zlepšení poskytování údajů o přistěhovalectví a integraci rozdělených podle pohlaví;
- aby se zajistilo začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do analýzy politik mimo jiné použitím údajů rozdělených podle pohlaví.

¹⁶ Směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny (Úř. věst. L 251, 3.10.2003, s. 12).

¹⁷ Peking + 10 – Pokrok v rámci Evropské unie, zpráva předsednictví Lucemburska, 2005.

¹⁸ Komise hodlá tento návrh přijmout na jaře 2005.

4. ZÁVĚRY

Na základě této zprávy o rovnosti žen a mužů se Evropská rada vybízí, aby naléhala na členské státy, aby zvýšily své úsilí o začlenění hlediska rovnosti pohlaví do všech oblastí politiky s cílem dosažení rovnosti žen a mužů. Zvláštní pozornost by měla být věnována:

- posilování vnitrostátních postupů pro rovnost žen a mužů;
- zajištění správného a rychlého provádění směrnice¹⁹ o zásadě rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, která bude transponována do října 2005;
- pokračování ve spolupráci se sociálními partnery, aby se zabránilo segregaci žen a mužů na trhu práce a snížil se rozdíl v platech mezi ženami a muži, především pokud jde o přistěhovalkyně;
- zvyšování účasti žen na trhu práce, čímž se nejenom posílí finanční udržitelnost důchodových systémů, ale také to umožní ženám stát se ekonomicky nezávislé a získat pro sebe lepší důchody;
- podporování zaměstnanosti přistěhovalkyň a uvědomění si důležitosti jejich role v integračním procesu;
- zaručování a dodržování základních práv přistěhovalkyň a posilování úsilí o prevenci a potírání specifického násilí, které má za své oběti ženy;
- pečlivému zkoumání, jak dobře splňují důchodové systémy potřeby žen i mužů, a oznámení výsledků v příštím kole vnitrostátních strategických zpráv o důchodech v červenci 2005;
- zvyšování počtu zařízení nabízejících péči o děti a jiné závislé osoby a posilování strategií pro sladování práce a soukromého života, zapojení mužů do stejné míry;
- plnému využívání zdrojů ze strukturálních fondů, a zvláště Evropského sociálního fondu, pro podporu rovnosti žen a mužů, a zajištění, aby rovnost pohlaví byla plně začleněna v příštích operačních programech strukturálních fondů a podporovaná v průběhu různých fází jejich provádění;
- dalšímu rozvíjení sestavy klíčových ukazatelů pro sledování vývoje směrem k rovnosti žen a mužů, včetně provádění Pekingské akční platformy, a za tímto účelem i pravidelnému shromažďování přiměřených, souvislých a porovnatelných statistických údajů rozdělených podle pohlaví.

¹⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s.15).

ANNEX

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

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

Paid work

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

Income and pay

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

Decision-making

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

Knowledge

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

Working Time

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

Healthy life years

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

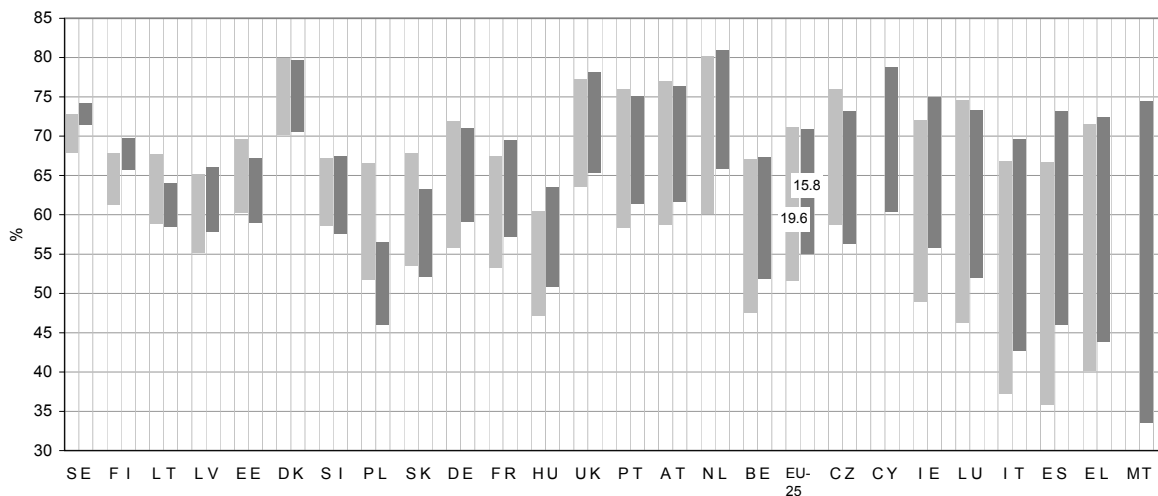
The average age of women at birth of first child

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

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

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

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

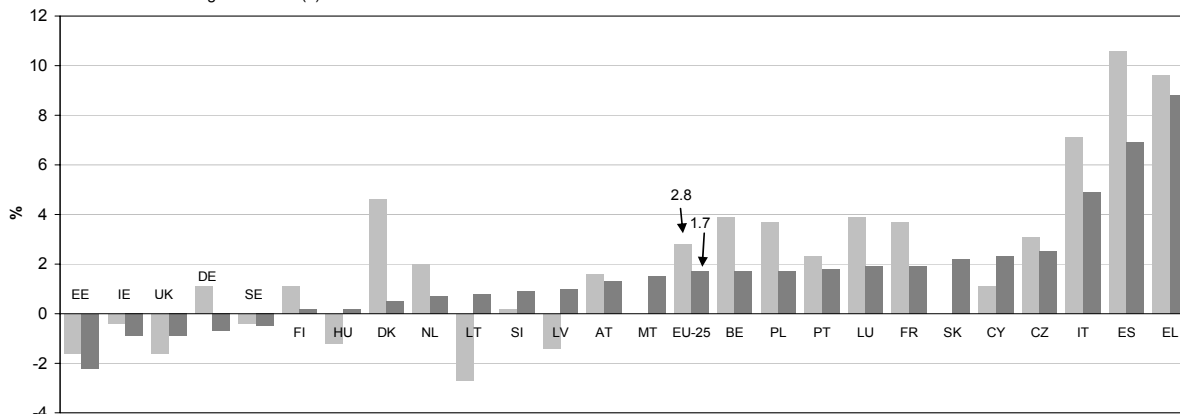
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

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

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

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

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

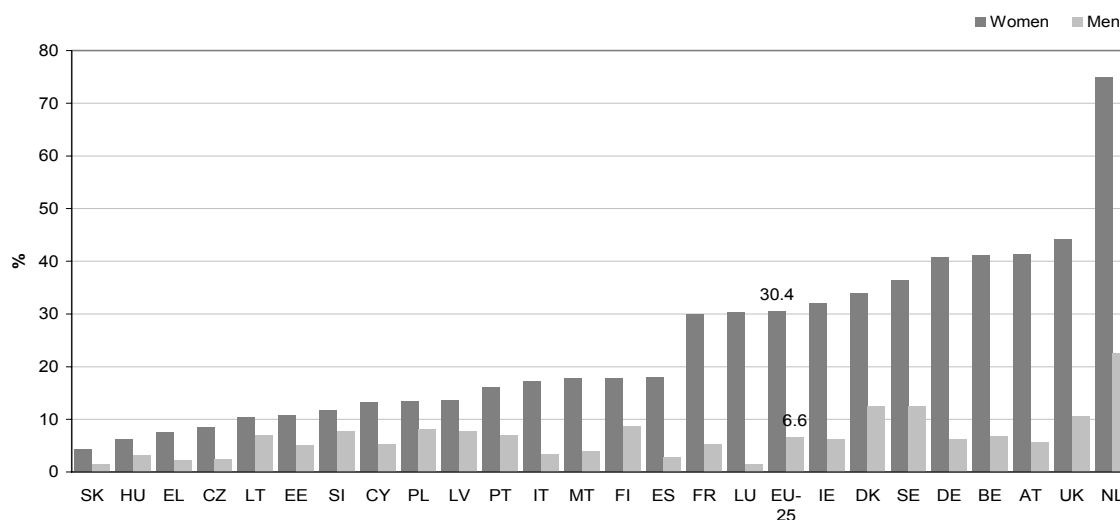


Source: Eurostat.

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

(1) Exceptions to the reference year: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

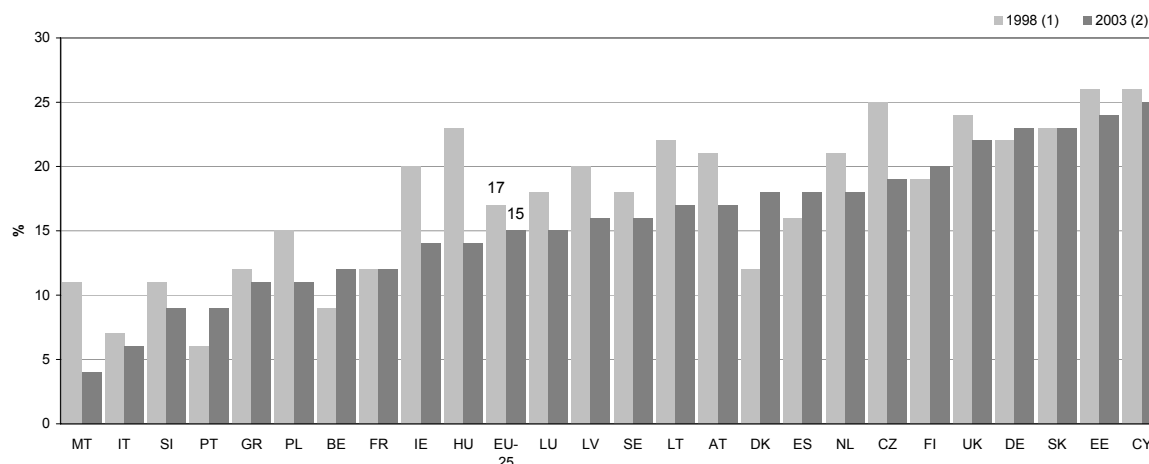
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



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

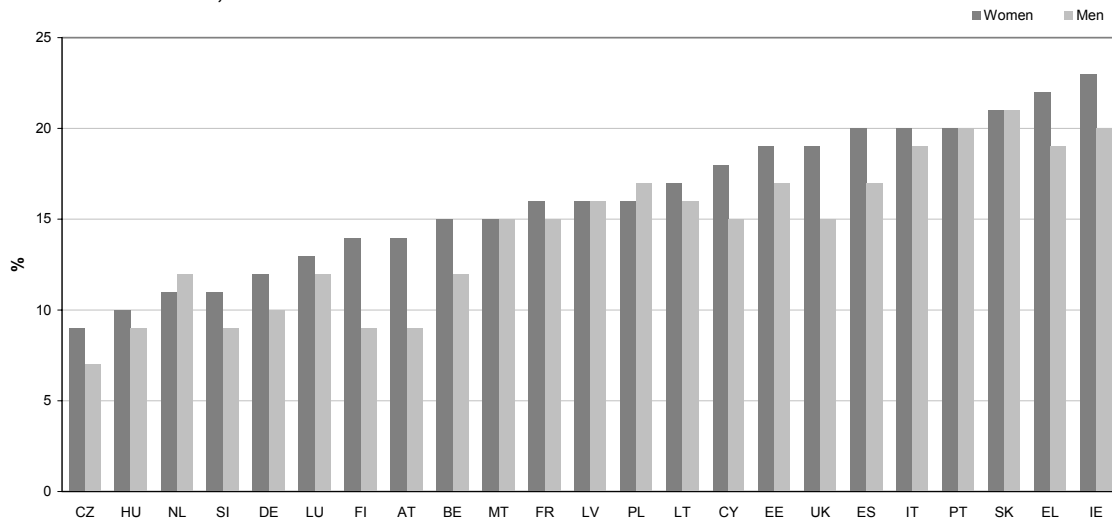
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

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



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU. All other sources are national surveys except as follows:
 2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.
 2002: European Community Household Panel (ECHP) for EL
 2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and FI.
 NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source. Exceptions to the reference years: (1) 1999 for PL and SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.
 DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentagepoint.
 ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentagepoints.
 FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentagepoints.

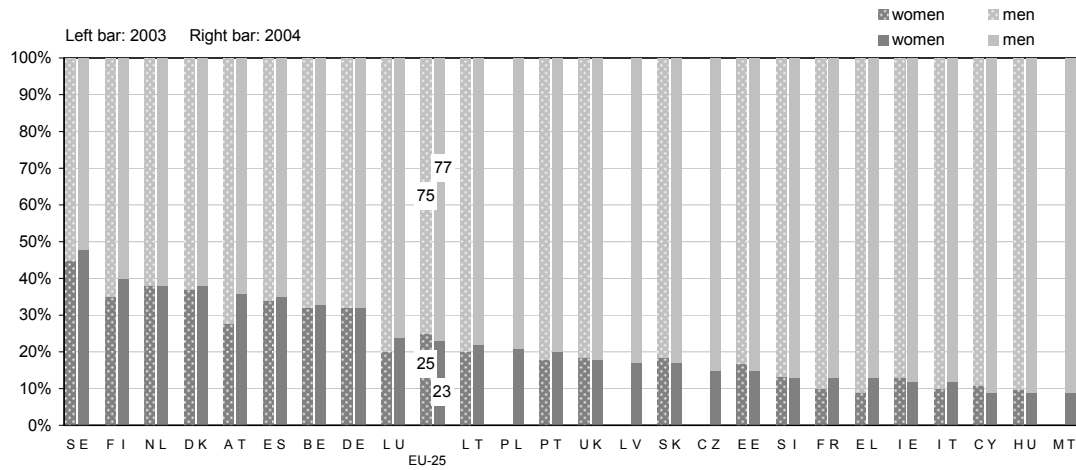
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

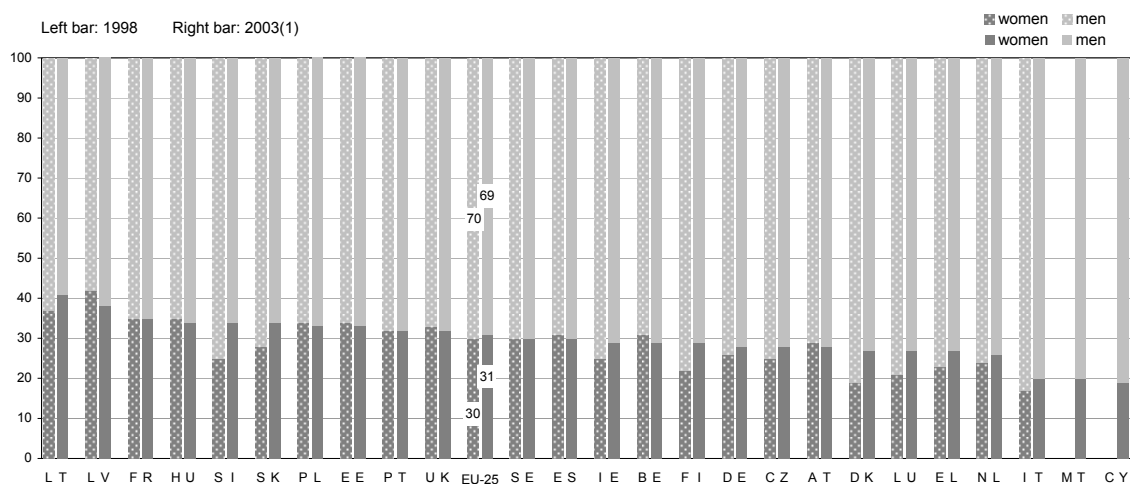
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.
 2) Exceptions to the reference year: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.
 BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.
 Data are not available for DK and SE.

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



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

Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

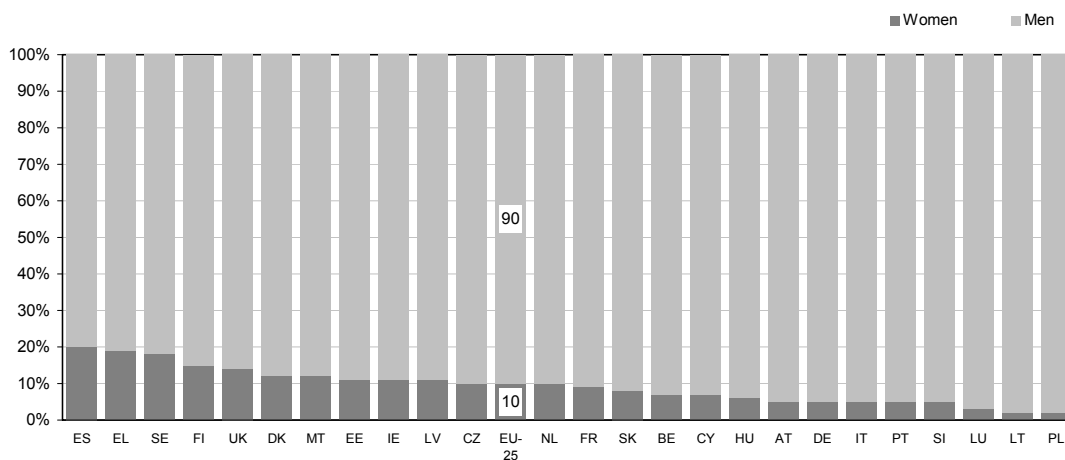


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

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

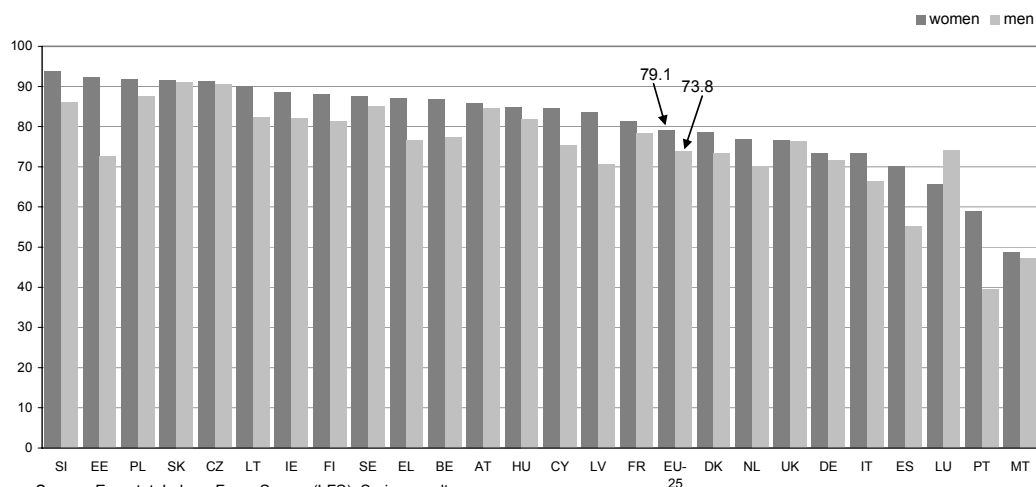
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



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

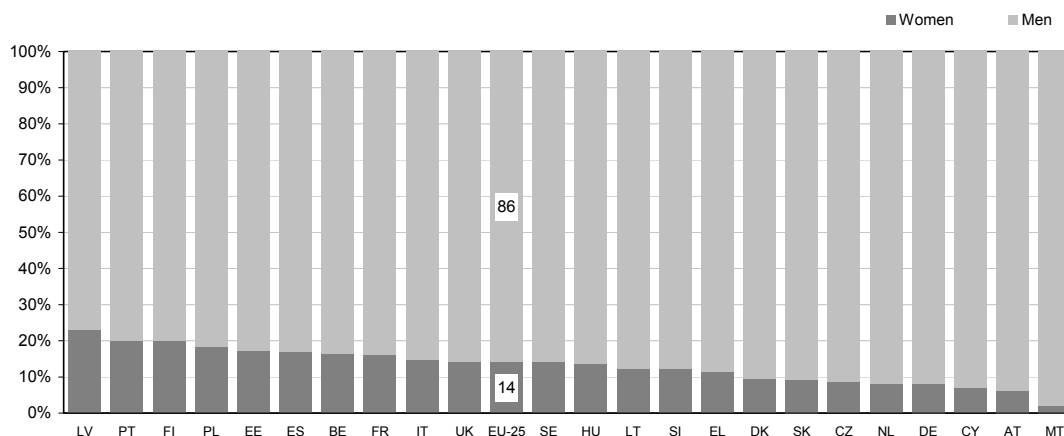
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

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



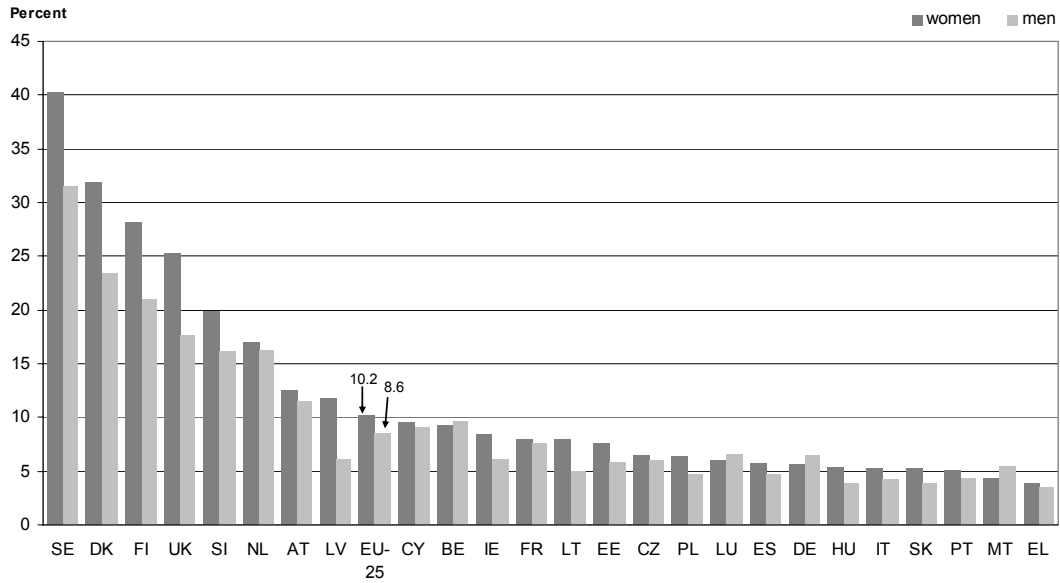
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

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

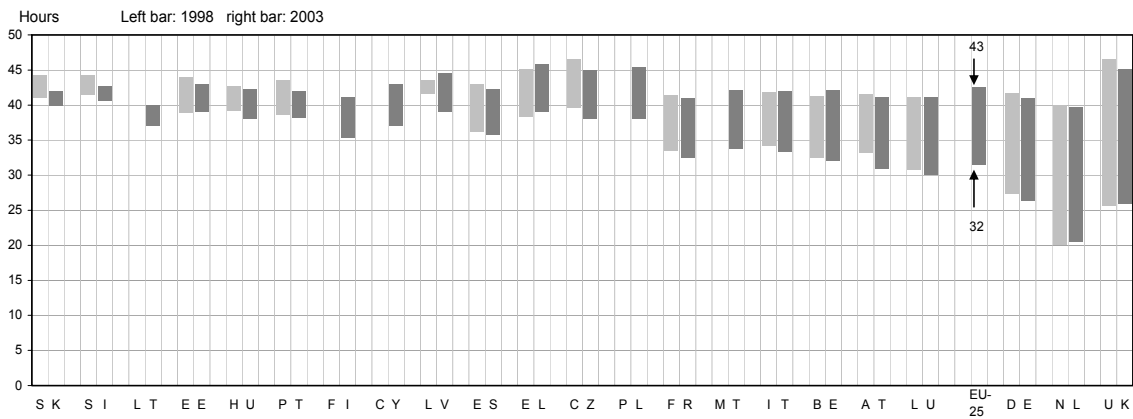


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in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

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2004



Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2003

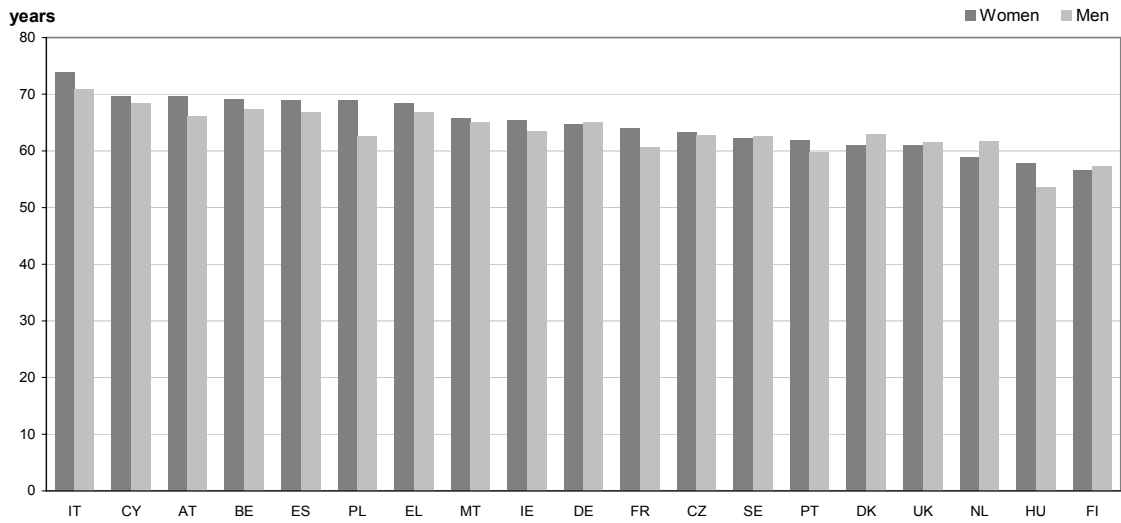


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked

Data for 1998 are not available for DK, CY, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

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

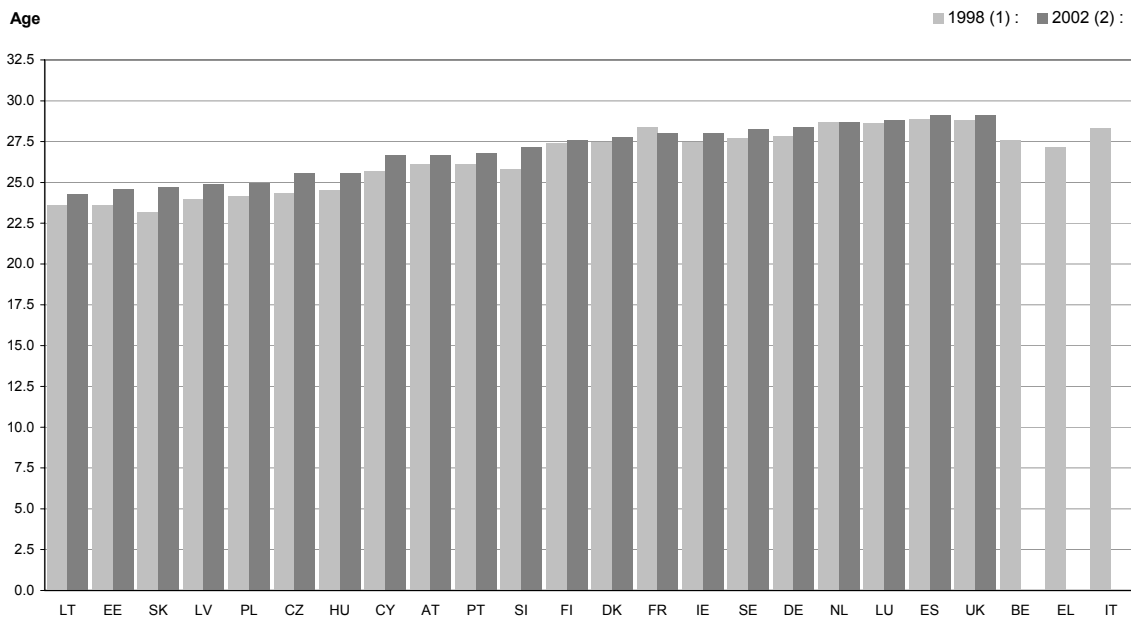


Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: BE, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

Average age of women at birth of first child - 1998 and 2002



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

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

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