



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 14.2.2005
COM(2005) 44 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT,
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN
DE REGIO'S**

over de gelijkheid van vrouwen en mannen 2005

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | Belangrijkste ontwikkelingen..... | 3 |
| 2.1. | EU-wetgeving | 3 |
| 2.2. | Genderkloven | 4 |
| 2.3. | Migrantenvrouwen en -mannen | 6 |
| 3. | Uitdagingen en beleidsoriëntaties | 6 |
| 3.1. | Versterking van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt | 7 |
| 3.2. | Uitbreiding van de opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgafhankelijken..... | 7 |
| 3.3. | Totstandbrenging van gendergelijkheid door maatregelen gericht op mannen | 8 |
| 3.4. | Integratie van het genderperspectief in het immigratie- en integratiebeleid..... | 8 |
| 3.5. | Monitoring van de ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid..... | 9 |
| 4. | Conclusies | 10 |
| | ANNEX..... | 12 |

1. INLEIDING

Het tweede jaarlijkse verslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen, om de opstelling waarvan tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in maart 2003 is verzocht, is het eerste dat betrekking heeft op de uitgebreide EU van 25 lidstaten.

De gelijkheid van vrouwen en mannen wordt door het nieuwe Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa versterkt. Naast de bepalingen van het huidige Verdrag inzake gendergelijkheid stelt de Grondwet nadrukkelijk dat gelijkheid een waarde van de Unie is, die niet alleen binnen de Unie maar ook in haar betrekkingen met de rest van de wereld moet worden bevorderd.

De demografische veranderingen met een vergrijzende bevolking en een krimpende beroepsbevolking blijven een belangrijke uitdaging in de EU na de uitbreiding. De spanning die wordt veroorzaakt door de combinatie van gezin en beroep en die deels te wijten is aan het gebrek aan kinderopvang en onvoldoende flexibele arbeidsvoorwaarden, blijkt bij te dragen aan het uitstel van het krijgen van het eerste kind en de lage vruchtbaarheidscijfers in de meeste lidstaten. De ervaring leert echter dat lidstaten met een omvattend beleid ter bevordering van de combinatie van werk en gezin voor zowel mannen als vrouwen hogere vruchtbaarheidscijfers en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen hebben.

De integratie van een genderdimensie in het beleid zal bijdragen tot de verwezenlijking van de algemene doelstellingen van Lissabon. Er bestaat behoefte aan nieuwe initiatieven ter vergroting van de werkgelegenheid om de uitdaging van een vergrijzende samenleving aan te pakken, inclusief het verstrekken van toereikende pensioenen voor vrouwen en mannen. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de benutting van het volledige werkgelegenheidspotentieel van vrouwen en aan de vergroting van de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen en migrantenvrouwen, bij wie de laagste werkgelegenheidscijfers worden geconstateerd.

Dit verslag laat de belangrijkste ontwikkelingen van de relatieve situatie van vrouwen en mannen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in het sociale leven zien. Het besteedt speciale aandacht aan migrantenvrouwen en -mannen en gaat nader in op de uitdagingen voor de verdere bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN

2.1. EU-wetgeving

Een zeer recent succes is de uitbreiding van het acquis communautaire geweest tot aangelegenheden die buiten het gebied van de werkgelegenheid vallen. In december 2004 heeft de Raad de op artikel 13 van het Verdrag gebaseerde richtlijn betreffende het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten¹ goedgekeurd. De richtlijn is van toepassing op goederen en diensten die

¹ Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37).

publiekelijk beschikbaar zijn en die buiten de privé- en de gezinssfeer vallen. Zij legt het beginsel vast dat op sekse gebaseerde actuariële factoren moeten worden afgeschaft.

De Commissie heeft ook het herschikte voorstel² goedgekeurd dat de verduidelijking van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep beoogt door het bundelen van vijf bestaande richtlijnen in een enkele tekst. De Raad heeft in december 2004 een algemene aanpak goedgekeurd en de goedkeuring van een advies door het Europees Parlement wordt in het voorjaar van 2005 verwacht.

De richtlijn³ betreffende de verblijfstitel die wordt afgegeven aan onderdanen van derde landen die het slachtoffer zijn van mensenhandel, is in april 2004 goedgekeurd, zoals gevraagd in het verslag over de gelijkheid van mannen en vrouwen van vorig jaar⁴. Zij roept op tot het afgeven van verblijfstitels aan slachtoffers die meewerken in de strijd tegen mensenhandel of activiteiten die illegale immigratie vergemakkelijken.

2.2. Genderkloven

Ondanks de vertraging van de economische groei in de laatste jaren en de beperkte groei van de werkgelegenheid blijft de positieve trend naar het dichteren van de genderkloven in onderwijs en werkgelegenheid in de uitgebreide EU 25 aanhouden, terwijl de loonkloof tussen vrouwen en mannen bijna ongewijzigd blijft.

In het onderwijs overtreft het aantal vrouwen nog het aantal mannen. Het aantal vrouwelijke afgestudeerden (tertiair niveau) is in 2003 gestegen tot 58% als gevolg van het hoger opleidingsniveau in de nieuwe lidstaten⁵. Vrouwen zijn nu ook goed voor 41% van het aantal gepromoveerden.

De genderkloof in de werkgelegenheid nam tussen 2002 en 2003 in de EU-25 af met 0,5 procentpunt tot 15,8%. Met een arbeidsparticipatie van vrouwen van 55,1% blijft het tussentijdse doel voor de arbeidsparticipatie van vrouwen (57% in 2005) nog binnen handbereik. Afgezien van jongere vrouwen van 15-24 jaar is de arbeidsparticipatie van vrouwen voor alle leeftijdsgroepen blijven stijgen, met name voor oudere vrouwen (met 1,5 procentpunt tot 30,7% in 2003)⁶. De kloof tussen oudere vrouwen en oudere mannen blijft echter het grootst (19,6 procentpunt).

Het aandeel van deeltijdse arbeid bedraagt gemiddeld 30,4% voor vrouwen in vergelijking met slechts 6,6% voor mannen en de kloof is sinds 1998 licht vergroot. Dit is slechts één van vele factoren die de loonkloof tussen mannen en vrouwen verklaart. In de nieuwe lidstaten ligt het aandeel van deeltijdse banen veel lager, deels als gevolg van de starheid van de arbeidsmarkt, deels als gevolg van het lagere loonniveau, waardoor minder van deze optie gebruik wordt gemaakt.

² Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep (2004/0084/COD).

³ Richtlijn 2004/81/EG van de Raad van 29 april 2004 betreffende de verblijfstitel die in ruil voor samenwerking met de bevoegde autoriteiten wordt afgegeven aan onderdanen van derde landen die het slachtoffer zijn van mensenhandel of hulp hebben gekregen bij illegale immigratie (PB L 261 van 6.8.2004, blz. 19).

⁴ COM(2004) 115 definitief.

⁵ Eurostat, UOE, 2003.

⁶ Eurostat, LFS, 2003.

De werkloosheid is in 2004 licht gestegen maar de genderkloof is nog significant, aangezien zij gelijk is gebleven aan die in 2003 (1,7 procentpunt). Het werkloosheidscijfer bedraagt voor vrouwen en mannen respectievelijk 10% en 8,3%.

De combinatie van werk en gezin blijft een uitdaging voor zowel vrouwen als mannen. De arbeidsparticipatie van vrouwen met kleine kinderen blijft 13,6 procentpunt lager liggen dan die van vrouwen zonder kinderen, terwijl de arbeidsparticipatie van mannen met kleine kinderen 10 procentpunt hoger ligt dan die van mannen zonder kinderen⁷. Dit is het resultaat van de beperkte toegang tot kinderopvang en genderstereotiepe gezinspatronen. Vrouwen doen het grootste gedeelte van het huishoudelijke werk en hebben bijgevolg minder tijd voor betaald werk. Mannen doen minder dan 40% van al het huishoudelijke werk en tussen 25% en 35% van het kinderopvangwerk in gezinnen met kinderen tot maximaal 6 jaar⁸.

Weinig wijst erop dat vooruitgang wordt geboekt bij het dichten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, die in de EU-15 stabiel blijft op ongeveer 16%⁹. Het geschatte cijfer voor de EU-25 is iets lager, namelijk 15%, wanneer rekening wordt gehouden met de loonkloof in de nieuwe lidstaten. De gendersegregatie op de arbeidsmarkt wordt slechts langzaam afgebouwd en blijft hoog op zowel beroeps-¹⁰ (17,5%) als sectoraal¹¹ (25,2%) niveau. 31 % van de managers waren vrouwen in 2003 tegenover 30 % in 2002.

De genderkloven blijken beperkt te zijn wat de algemene armoederisico's betreft. Oudere vrouwen lopen echter nog steeds een groter armoederisico dan oudere mannen¹². Verder lijken alleenstaande ouders, meestal vrouwen, meer te lijden onder cumulatieve nadelen en zij zijn bijzonder gevoelig voor sociale uitsluiting.

De pensioenstelsels vertonen grote verschillen in de EU. In de meeste landen zijn zij eerder opgezet ter vervanging van de inkomsten uit arbeid in ruil voor levenslange premies dan als middel om uitkeringen toe te kennen aan alle ouderen op grond van de plaats waar zij wonen. De pensioenaanspraken van vrouwen zijn aanzienlijk lager dan die van mannen als gevolg van hun geringere arbeidsparticipatie. Sommige landen zijn echter bezig met een aanpassing van hun stelsels door het toekennen van pensioenrechten voor perioden die zijn besteed aan de opvang van kinderen, zorgafhankelijke ouderen of personen met een handicap.

Uit de tussentijdse evaluatie van het ESF in de EU-15 blijkt dat vrouwen hebben geprofiteerd van het gehele spectrum aan arbeidsmarktactiviteiten, onder meer specifieke maatregelen ter ontwikkeling en ondersteuning van doeltreffende kinderopvangstrategieën, meer aanpasbare organisatievormen voor onderwijs en opleiding en specifieke op vrouwen gerichte activiteiten.

⁷ Eurostat, LFS, 2003.

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

⁹ Eurostat, schatting 2003.

¹⁰ Berekend als het gemiddelde nationale aandeel van de werkgelegenheid voor vrouwen en mannen in elk beroep; de verschillen worden samengeteld om te komen tot een totaal cijfer van de onevenwichtigheid tussen vrouwen en mannen, gepresenteerd als aandeel van de totale werkgelegenheid (ISCO-classificatie).

¹¹ Berekend als het gemiddelde nationale aandeel van de werkgelegenheid voor vrouwen en mannen in elke sector; de verschillen worden samengeteld om te komen tot een totaal cijfer van de onevenwichtigheid tussen vrouwen en mannen, gepresenteerd als aandeel van de totale werkgelegenheid (NACE-classificatie)

¹² Eurostat, ECHP, 2001.

2.3. Migranten vrouwen en -mannen

In 2003 droeg immigratie bij tot meer dan 80% van de totale groei van de bevolking in de EU-15. De recente instroom werd in de meeste lidstaten vooral bepaald door gezinsherenigers en asielzoekers.

In 2003 bedroeg het aandeel van niet-EU-onderdanen in de totale werkgelegenheid circa 4% in de EU-15¹³. De arbeidsparticipatie van niet-EU-onderdanen was gemiddeld veel lager dan die van EU-onderdanen en de arbeidsparticipatie van vrouwen (16,9 procentpunt lager dan bij EU-onderdanen) lag daarbij nog aanzienlijk lager dan die van mannen (11,0 procentpunt lager dan bij EU-onderdanen). De kloof blijft grotendeels ongewijzigd voor geschoolde mannen (13,0 procentpunt), terwijl het verschil tussen hooggeschoolde migrantenvrouwen en vrouwelijke EU-onderdanen is gestegen tot 23,2 procentpunt. Dit laat zien dat migrantenvrouwen achterlopen wat de integratie op de arbeidsmarkt betreft en het weerspiegelt het feit dat de EU niet ten volle gebruik maakt van het arbeidspotentieel van geschoolde vrouwelijke immigranten.

Het werkloosheidspercentage was meer dan twee keer zo hoog onder niet-EU-onderdanen dan onder EU-onderdanen. Migranten mannen en -vrouwen hebben soortgelijke werkloosheidspercentages, met uitzondering van hooggeschoolde vrouwen, die vaker werkloos zijn dan mannen¹⁴. Vrouwelijke migranten zijn geconcentreerd in laagbetaalde bedrijfstakken en beroepen. Uit de beschikbare informatie over lonen blijkt dat migrantenvrouwen bijzonder worden benadeeld. Terwijl het loon van vrouwen in de EU in 2000 gemiddeld 16% lager lag dan dat van mannen, verdienen migrantenvrouwen (niet-EU-onderdanen) 10% minder dan vrouwelijke EU-onderdanen. Voor mannen bedroeg de loonkloof tussen EU-onderdanen en niet-EU-onderdanen 4%.

De arbeidsparticipatie van immigranten varieert naargelang de plaats van herkomst¹⁵. Vreemdelingen die in andere geïndustrialiseerde landen zijn geboren, vertonen een soortgelijk of hoger werkgelegenheidspercentage en een lager werkloosheidspercentage dan het EU-gemiddelde. Immigranten uit andere delen van de wereld hebben een aanzienlijk lager werkgelegenheidspercentage en een veel hoger werkloosheidspercentage dan het EU-gemiddelde. De verschillen in de werkgelegenheidspercentages zijn het grootst onder vrouwen.

3. UITDAGINGEN EN BELEIDSORIËNTATIES

Tijdens de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004 werd erkend dat het beleid inzake gendergelijkheid niet alleen een instrument voor sociale samenhang maar ook voor economische groei is. De inspanningen ter bevordering van de gendergelijkheid zijn tot nu toe hoofdzakelijk gericht op vrouwen. Veranderingen voor vrouwen zijn ook van invloed op mannen, aangezien gendergelijkheid gaat om de relatie tussen vrouwen en mannen, gebaseerd op gelijke rechten, gelijke verantwoordelijkheden en gelijke kansen in alle levenssferen.

Om de uitdaging van een vergrijzende samenleving aan te pakken is het nodig dat Europa de mensen beweegt tot deelname aan de arbeidsmarkt en een beleid scheidt om de

¹³ Eurostat, LFS, 2003.

¹⁴ Employment in Europe, EC, 2003.

¹⁵ Employment in Europe, EC, 2004.

werkgelegenheid voor vrouwen in alle leeftijdscategorieën, maar vooral in de hogere leeftijdsgroepen, verder te bevorderen en om volledig gebruik te maken van het arbeidspotentieel onder vrouwelijke immigranten. Een andere uitdaging is het dichten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen en het vergemakkelijken van de combinatie van werk en gezin voor zowel vrouwen als mannen.

3.1. Versterking van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt

De versterking van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, de waarborging van een duurzaam systeem van sociale bescherming en de totstandbrenging van een integrerende samenleving blijven van fundamenteel belang voor de verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon.

- De lidstaten moeten de grote kloof in de arbeidsparticipatie tussen oudere vrouwen en oudere mannen aanpakken met behulp van passende maatregelen om het doel van een arbeidsparticipatie van 50 % voor oudere werknemers tegen 2010 te bereiken.
- De lidstaten en de sociale partners moeten het blijvende hoge niveau van de loonkloof tussen vrouwen en mannen en de gendersegregatie op de arbeidsmarkt aanpakken.
- De lidstaten moeten zorgen voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen en mannen met zorgverantwoordelijkheden door het verstrekken van de juiste combinatie van instrumenten die hen in staat stellen om voltijds te werken als zij dat wensen en om na een periode van deeltijdse arbeid opnieuw voltijds te gaan werken.
- De lidstaten moeten hun inspanningen ter modernisering van hun socialebeschermingssystemen voortzetten, als aangegeven in hun nationale verslagen over de pensioenstelsels van 2002. De pensioenstelsels en de andere sociale uitkeringen moeten worden aangepast aan een context waarin vrouwen in dezelfde mate werkzaam zijn en dezelfde loopbaankansen willen hebben als mannen en waarin mannen op gelijke wijze de huishoudelijke taken en zorgverantwoordelijkheden delen.
- De lidstaten moeten de financiële en niet-financiële hindernissen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen wegnemen, evenals die welke aanleiding geven tot lange loopbaanonderbrekingen met negatieve gevolgen voor de hoogte van en de aanspraak op pensioenen. De betreffende maatregelen omvatten met name de individualisering van de belasting- en uitkeringsstelsels en de bevordering van betaalbare kinderopvangvoorzieningen.
- De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de door de Structuurfondsen en met name het Europees Sociaal Fonds gefinancierde maatregelen en activiteiten zijn gericht op de bestrijding van genderstereotypen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en bijdragen tot het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

3.2. Uitbreiding van de opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgafhankelijken

De opkomst van de vergrijzende samenleving maakt een uit financieel en sociaal oogpunt duurzame aanpassing van het sociale beleid noodzakelijk. De verstrekking van passende opvangvoorzieningen blijft het fundamentele instrument dat vrouwen in staat stelt gedurende hun gehele leven aan het arbeidsproces deel te nemen.

- De lidstaten moeten in lijn met de doelstellingen van Barcelona de verstrekking van betaalbare en toegankelijke kinderopvangvoorzieningen van goede kwaliteit, met name voor kinderen van 0-3 jaar, stimuleren.
- In de context van de vergrijzende bevolking zijn urgente acties en verbintenissen op het niveau van de lidstaten nodig om te zorgen voor een passend niveau van opvang voor andere zorgafhankelijken dan kinderen, om te vermijden dat werkenden, met name vrouwen, de arbeidsmarkt verlaten.
- De lidstaten moeten volledig gebruik maken van de door de Structuurfondsen, met name het ESF en het EFRO, geboden financieringsmogelijkheden voor de uitbreiding van de opvangvoorzieningen.

3.3. Totstandbrenging van gendergelijkheid door maatregelen gericht op mannen

De bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen vereist veranderingen voor zowel mannen als vrouwen. Het is daarom van essentieel belang dat zowel mannen als vrouwen actief deelnemen aan de ontwikkeling van nieuwe strategieën voor de totstandbrenging van gendergelijkheid.

- De sociale partners spelen een cruciale rol bij de bevordering van flexibele werkregelingen om de combinatie van beroeps- en privé-leven voor zowel mannen als vrouwen te vergemakkelijken. Er moet speciale aandacht worden besteed aan acties die op mannen zijn gericht om een verandering van de arbeidsplaatscultuur ter ondersteuning van de gendergelijkheid te bevorderen.
- De lidstaten moeten passende ouderschapsverlofregelingen bevorderen, die door beide ouders worden gedeeld. Het is bijzonder belangrijk financiële en andere prikkels te ontwikkelen waardoor het voor mannen gemakkelijker wordt verlof op te nemen.
- De lidstaten en de sociale partners moeten bewustmakingsactiviteiten opzetten om mannen aan te moedigen de verantwoordelijkheden voor de opvang van kinderen en andere zorgafhankelijken te delen.

3.4. Integratie van het genderperspectief in het immigratie- en integratiebeleid

De doeltreffende en verantwoordelijke integratie van immigranten op de arbeidsmarkt en in de samenleving is een van de sleutelfactoren voor het boeken van succes bij de verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon. Het genderperspectief ontbreekt in grote mate in het integratiebeleid, wat verhindert dat ten volle gebruik wordt gemaakt van het potentieel van migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt.

- Bij de omzetting van de richtlijn¹⁶ inzake het recht op gezinshereniging moeten de lidstaten ervoor zorgen dat de beperkingen op de toegang tot de arbeidsmarkt tot een minimum worden beperkt en de integratie van migrantenvrouwen niet belemmeren.

¹⁶ Richtlijn 2003/86/EG van de Raad van 22 september 2003 inzake het recht op gezinshereniging (PB L 251 van 3.10.2003, blz. 12).

- Bij de verdere ontwikkeling van het integratiebeleid moet rekening worden gehouden met de verschillende situaties en omstandigheden waarin de migrantenvrouwen en –mannen zich bevinden.
- Er moet speciale aandacht worden besteed aan de dubbele discriminatie als gevolg van seksisme en racisme waarmee migrantenvrouwen, met name op de arbeidsmarkt, worden geconfronteerd.
- Om te zorgen voor de succesvolle integratie van immigranten, met name migrantenvrouwen, in het economische en sociale leven moet rekening worden gehouden met de culturele gewoonten en verwachtingen ten aanzien van de rol van vrouwen en mannen, niet alleen in de ontvangende landen maar ook in het land van herkomst.
- Het is belangrijk dat gebruik wordt gemaakt van het volledige potentieel van de communautaire financiering voor de bevordering van het genderperspectief in het immigratie- en integratiebeleid, met name via de Europese actieprogramma's op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid en de bestrijding van sociale uitsluiting en discriminatie, het EQUAL-initiatief, het Europees vluchtelingenfonds en de onlangs opgezette voorbereidende acties in het kader van INTI.

3.5. Monitoring van de ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid

De 10e verjaardag van het actieprogramma van Peking in 2005 biedt de EU de gelegenheid om de in de Verklaring en het Actieprogramma van de Vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking 1995 aangegane verbintenissen opnieuw te bevestigen en verslag uit te brengen over de verwezenlijkingen op het gebied van de gendergelijkheid sinds 1995¹⁷. De evaluatie is gebaseerd op een stel kernindicatoren die deels in het kader van de jaarlijkse bespreking van het actieprogramma van Peking in de Raad en deels door de Commissie zijn ontwikkeld. Dit stel kernindicatoren vormt ook de basis voor de jaarlijkse monitoring van de ontwikkelingen die in de bijlage bij dit verslag worden gepresenteerd.

Het komende voorstel van de Commissie¹⁸ inzake de oprichting van een Europees Instituut voor gendergelijkheid zal de mogelijkheden voor de monitoring van de verwezenlijkingen vergroten.

Er zijn versterkte inspanningen van de lidstaten, de Commissie en de Raad van Ministers nodig om:

- genderstatistieken en –indicatoren verder te ontwikkelen op beleidsterreinen waar dergelijke gegevens ontbreken;
- speciale aandacht te besteden aan de verbetering van de verstrekking van naar sekse opgesplitste gegevens over immigratie en integratie;
- te zorgen voor de integratie van een genderperspectief in beleidsanalyses, onder meer door gebruik te maken van naar sekse opgesplitste gegevens.

¹⁷ Beijing + 10 – Progress made within the European Union, verslag van het Luxemburgse voorzitterschap, 2005.

¹⁸ De Commissie is voornemens het voorstel in het voorjaar van 2005 goed te keuren.

4. CONCLUSIES

Voortbouwend op dit verslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt de Europese Raad verzocht er bij de lidstaten op aan te dringen dat zij hun inspanningen voortzetten om de genderdimensie te integreren in alle beleidsterreinen met het oog op de totstandbrenging van gendergelijkheid. Er moet speciale aandacht worden besteed aan:

- de versterking van de nationale mechanismen voor gendergelijkheid;
- de correcte en snelle tenuitvoerlegging van de richtlijn¹⁹ betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, die vóór oktober 2005 moet worden omgezet;
- de voortzetting van de samenwerking met de sociale partners om gendersegregatie op de arbeidsmarkt te vermijden en de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen, met name wat migrantenvrouwen betreft;
- de vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen, die niet alleen de betaalbaarheid van de pensioenstelsels zal versterken maar vrouwen ook in staat zal stellen om economisch onafhankelijk te worden en betere eigen pensioenen te ontvangen;
- de bevordering van de werkgelegenheid voor migrantenvrouwen en de erkenning van hun belangrijke rol in het integratieproces;
- de waarborging en de naleving van de grondrechten van migrantenvrouwen en de versterking van de inspanningen ter voorkoming en bestrijding van het specifieke geweld waarvan vrouwen het slachtoffer zijn;
- het zorgvuldige onderzoek van de wijze waarop de pensioenstelsels aan de behoeften van zowel vrouwen als mannen voldoen en de verslaglegging over de resultaten in de volgende ronde van de nationale strategieverslagen inzake pensioenen in juli 2005;
- de verstrekking van meer opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgafhankelijken en de versterking van de strategieën voor de combinatie van werk en privé-leven, waarbij mannen in dezelfde mate als vrouwen worden betrokken;
- de aanwending van alle middelen die via de Structuurfondsen, met name het ESF, ter beschikking worden gesteld voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat gendergelijkheid volledig in de volgende

¹⁹ Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 269 van 5.10.2002, blz.15).

operationele programma's van de Structuurfondsen wordt geïntegreerd en tijdens de verschillende uitvoeringsfases wordt bevorderd;

- de verdere ontwikkeling van het stel kernindicatoren voor de monitoring van de geboekte vooruitgang op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen, waaronder de uitvoering van het actieprogramma van Peking. Daartoe is het zaak regelmatig bruikbare, coherente, vergelijkbare en naar sekse opgesplitste statistische gegevens te verzamelen.

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).

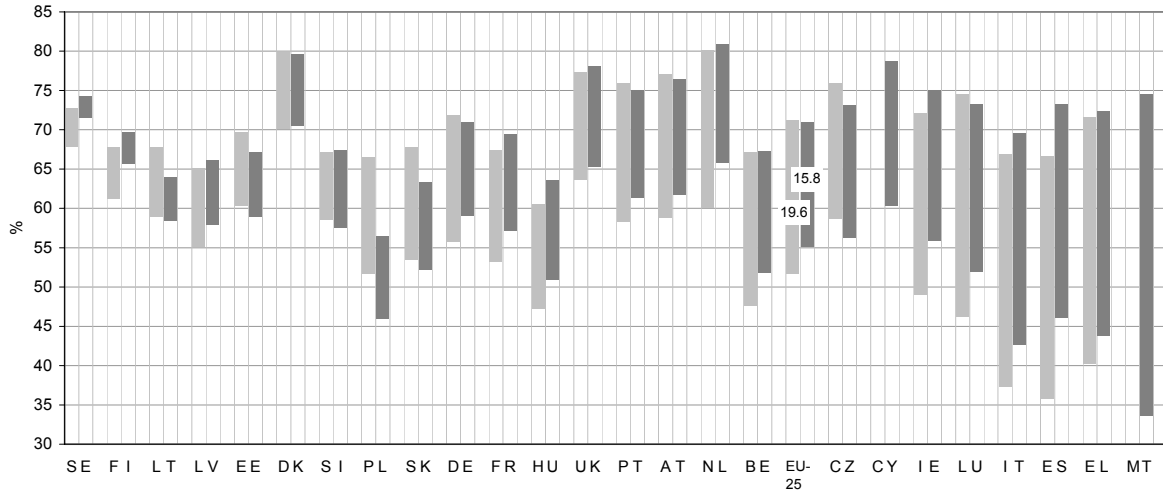
The average age of women at birth of first child

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).

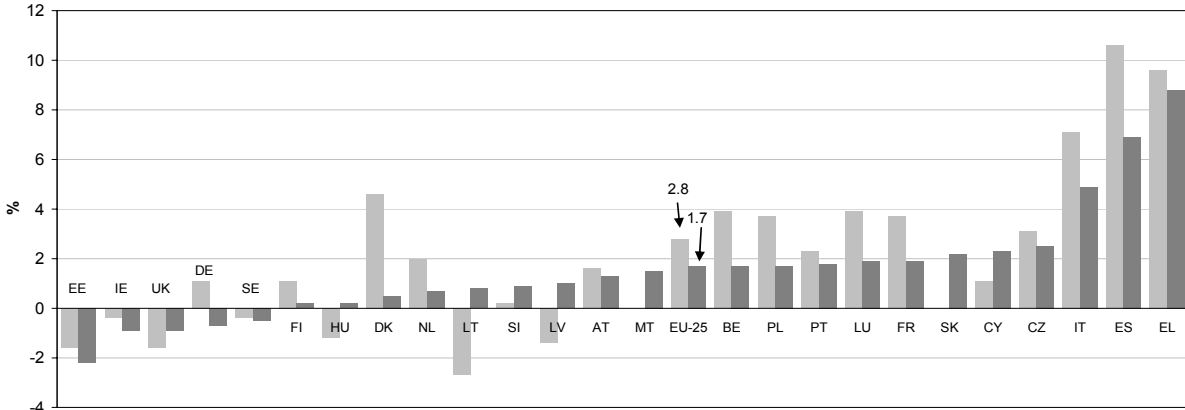
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

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)

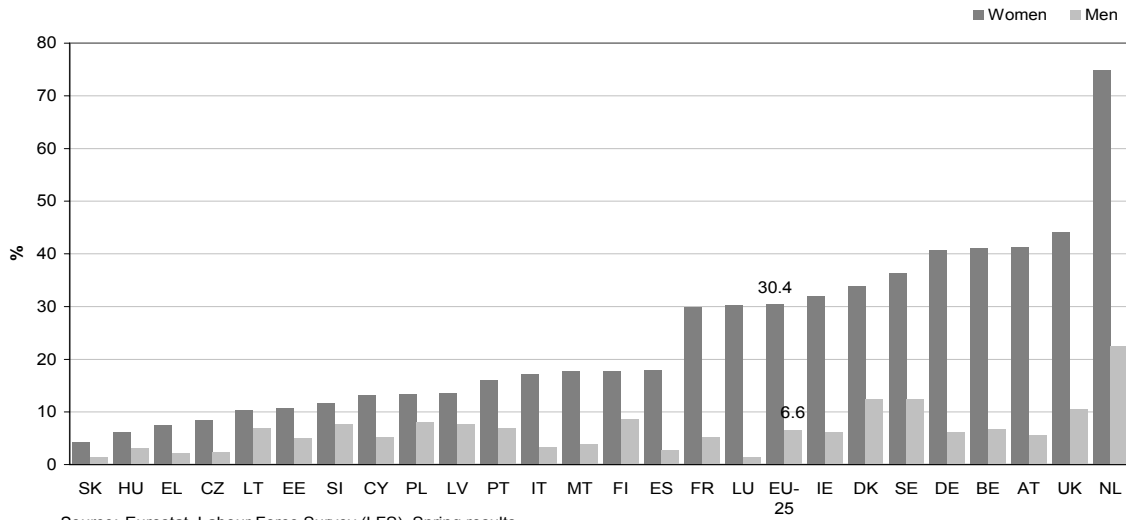


Source: Eurostat.

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.

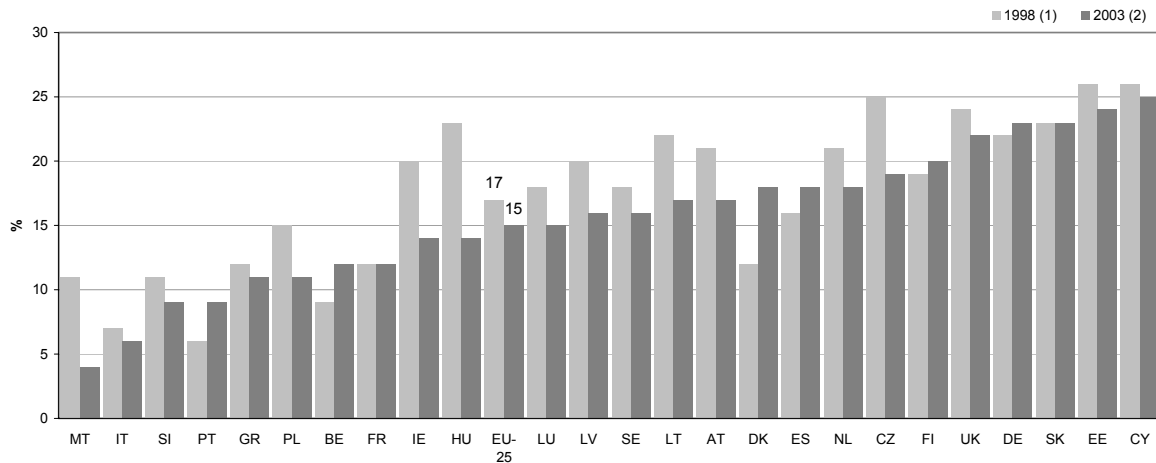
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



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.

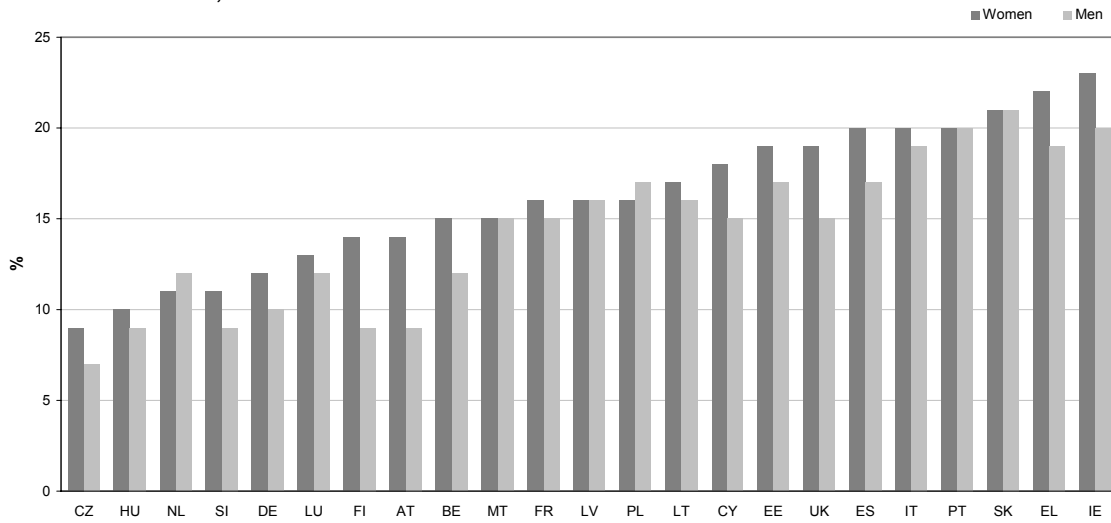
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(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.

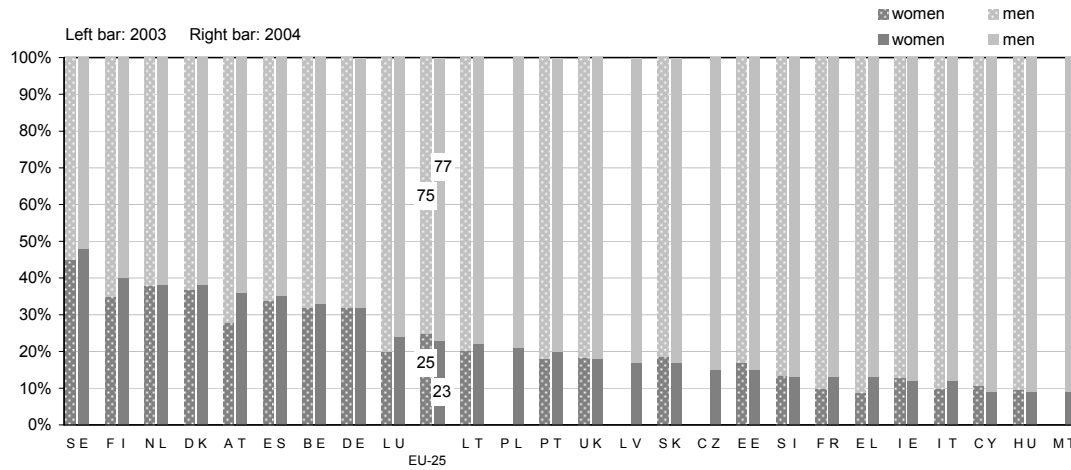
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

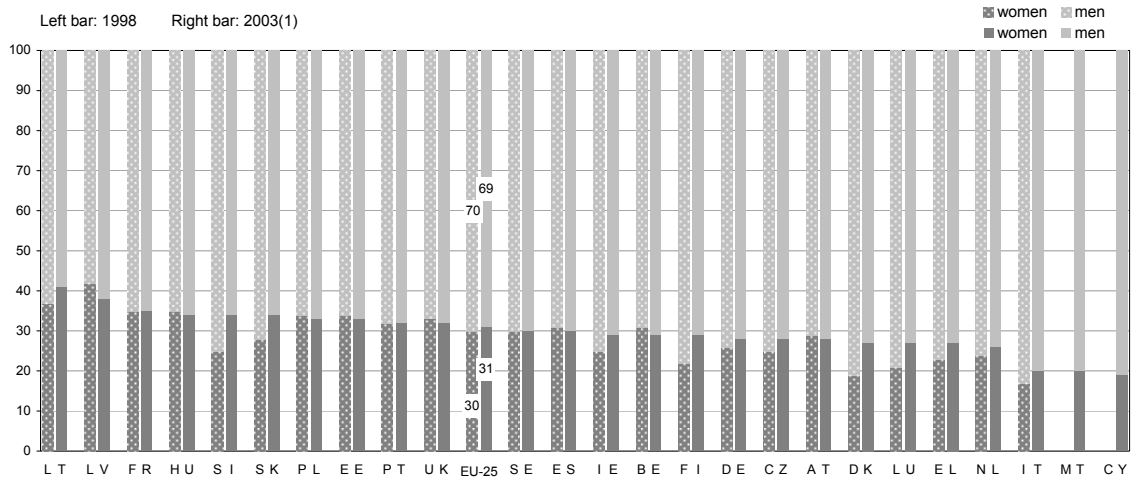
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing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

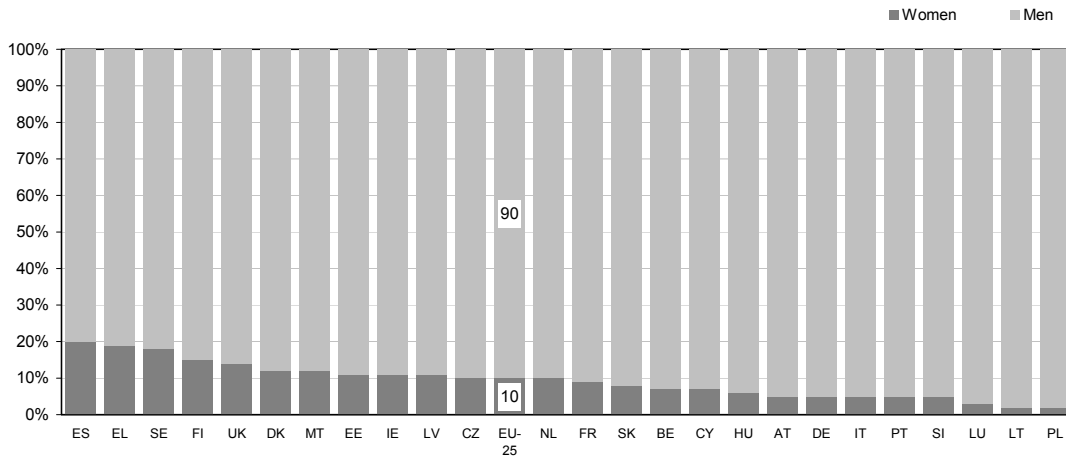


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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.

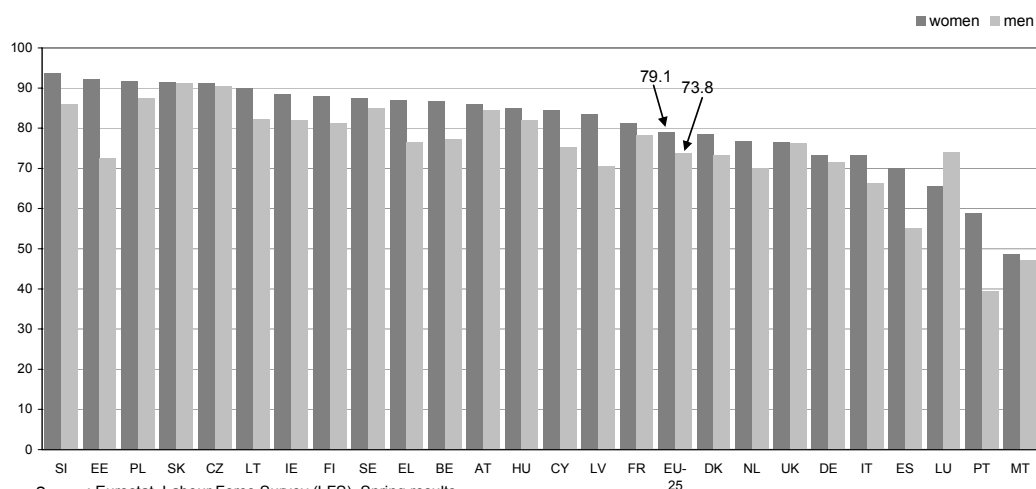
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



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

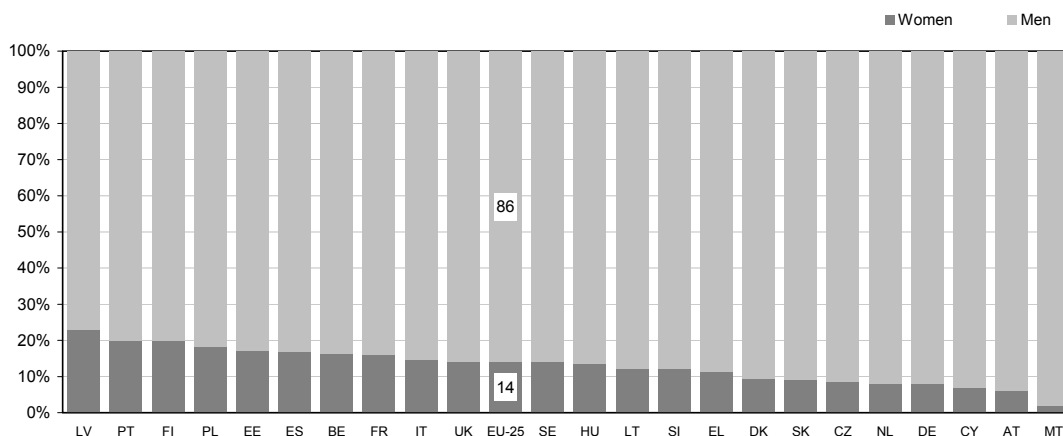
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

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



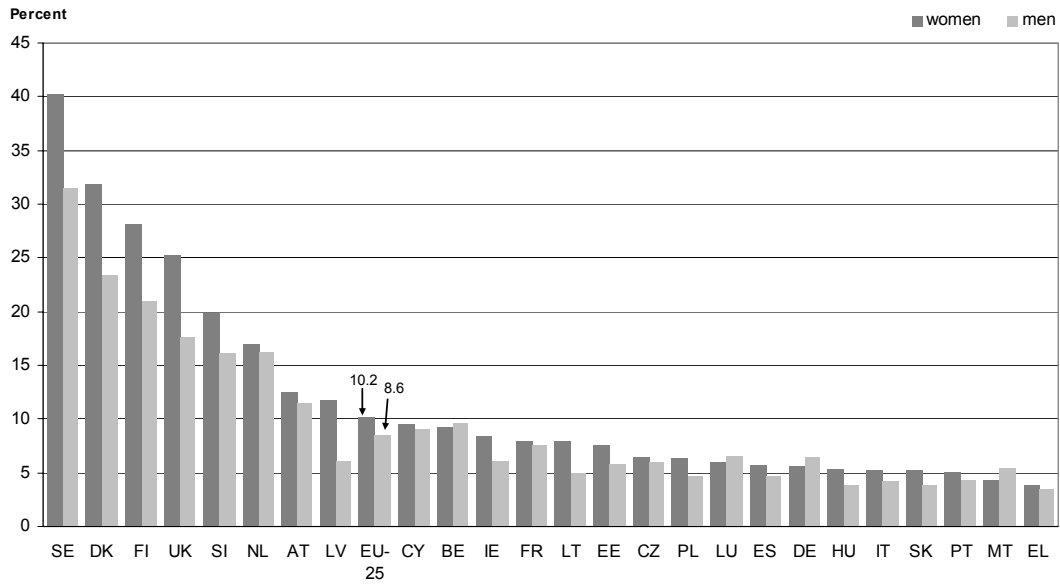
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

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

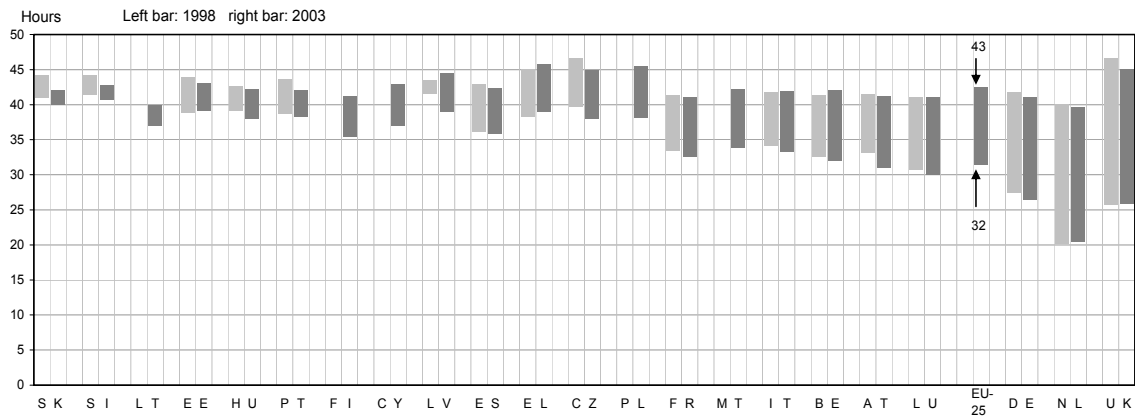


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in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

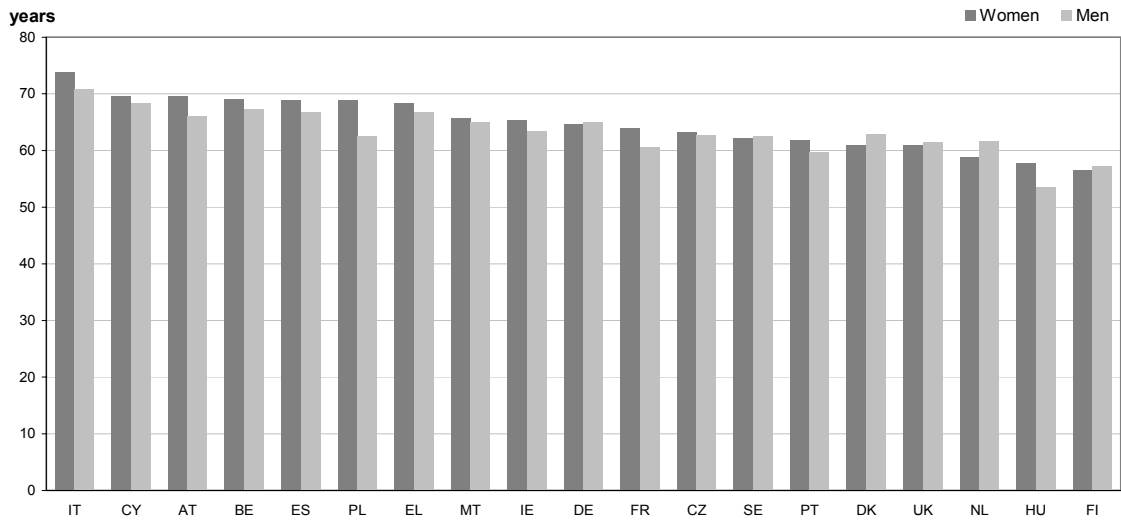


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

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

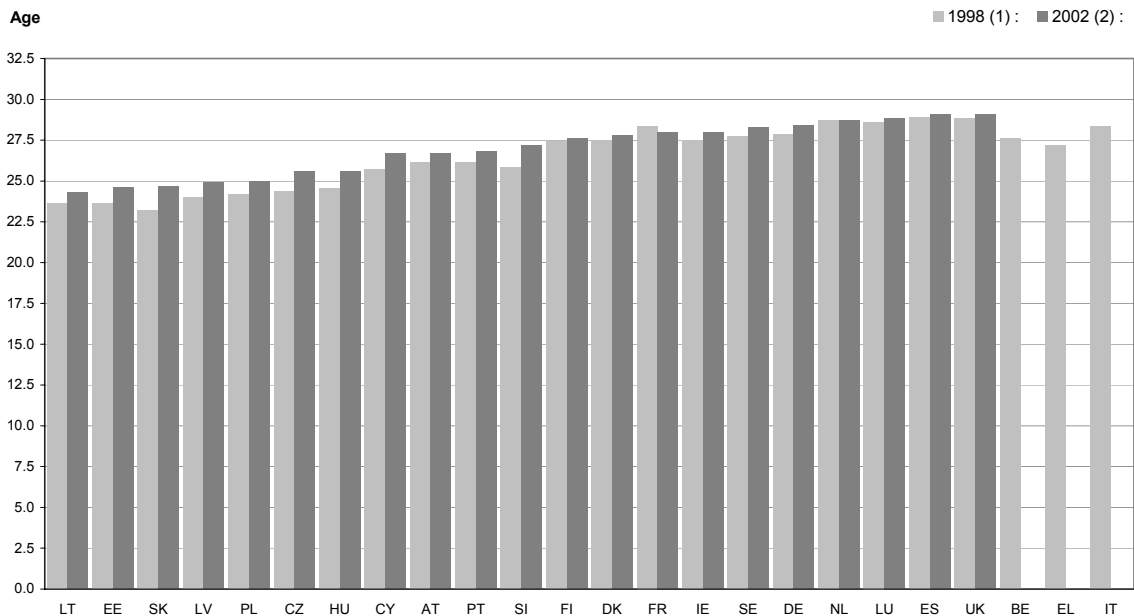


Source: Eurostat

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.