



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 22.2.2006  
COM(2006)71 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 - 2006**

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding .....	3
2.	Belangrijkste ontwikkelingen.....	3
2.1.	Beleids- en wetgevingsontwikkelingen en stand van zaken .....	3
2.2.	Genderkloof.....	5
3.	Uitdagingen en beleidsoriëntaties .....	7
3.1.	Optimaal profiteren van de bijdrage van het gendergelijkheidsbeleid aan de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid.....	7
3.2.	Een goede balans tussen werk en privé-leven.....	8
3.3.	Gendergelijkheid ondersteunen met effectieve institutionele mechanismen .....	9
3.4.	Gendergelijkheid in buitenlandse betrekkingen.....	9
4.	CONCLUSIES .....	10
	ANNEX.....	12

## 1. INLEIDING

Dit jaarverslag geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen die zich in 2005 op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie hebben voorgedaan. Het beschrijft ook de uitdagingen en beleidsoriëntaties voor de toekomst.

In de **sociale agenda**<sup>1</sup> voor 2005-2010, die de **nieuwe strategie van Lissabon** voor werkgelegenheid en groei<sup>2</sup> aanvult en ondersteunt, heeft de EU opnieuw bevestigd zich volledig voor gendergelijkheid in te zetten. In de nieuwe reeks geïntegreerde richtsnoeren<sup>3</sup> die moeten bijdragen tot de doelstellingen van deze strategie, namelijk meer en duurzame groei en meer en betere werkgelegenheid, is gendergelijkheid erkend als een essentiële voorwaarde om de arbeidsmarktproblemen het hoofd te kunnen bieden. Hierin worden specifieke maatregelen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen gecombineerd met mainstreaming van het genderperspectief in alle acties.

Genderbeleid draagt bij tot werkgelegenheid en groei. Driekwart van de nieuwe banen die er in de afgelopen vijf jaar in de EU zijn bijgekomen, is door vrouwen ingevuld. Toch blijkt uit het feit dat de **genderkloof blijft bestaan** dat er meer kan worden gedaan om het productieve potentieel van vrouwen te benutten. Met name doordat werk en gezin nog steeds moeilijk te combineren zijn, blijven potentiële werknemers weg van de arbeidsmarkt en dalen de vruchtbaarheidscijfers. Er moet dringend méér worden gezocht naar doeltreffende en vernieuwende manieren om mannen en vrouwen te helpen werk en privé-leven in alle levensfasen te combineren.

Gelijkheid voor vrouwen en mannen moet niet aan grenzen gebonden zijn. De EU stond volledig achter het actieplatform van Beijing en heeft dit nog eens bevestigd door erop aan te dringen dat het volledig en effectief wordt uitgevoerd<sup>4</sup>. Dit is essentieel om de internationaal afgesproken ontwikkelingsdoelstellingen te bereiken, waaronder die van de Millenniumverklaring. Dit standpunt heeft de EU ook verdedigd op de plenaire bijeenkomst op hoog niveau van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 14-16 september 2005, waar de Millenniumverklaring is geëvalueerd.

## 2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN

### 2.1. Beleids- en wetgevingsontwikkelingen en stand van zaken

De Commissie heeft een mededeling aangekondigd over de toekomstige ontwikkeling van beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie voor de komende vijf jaar, die in het eerste kwartaal van 2006 moet worden goedgekeurd. Deze **routekaart voor de gelijkheid van mannen en vrouwen** zal onder andere beschrijven welke uitdagingen en acties de EU in haar interne en externe beleid aan moet gaan om gendergelijkheid te bereiken, waarbij zij zich moet houden aan de doelstellingen van groei en werkgelegenheid. De

---

<sup>1</sup> COM(2005) 33 definitief van 9.2.2005.

<sup>2</sup> COM(2005) 24 definitief van 2.2.2005.

<sup>3</sup> Besluit 2005/600/EG van de Raad van 12 juli 2005 betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

<sup>4</sup> Document 9242/05 van de Raad van de Europese Unie van 27.5.2005.

routekaart zal benadrukken dat de EU veel belang aan dit proces hecht en hiertoe een specifieke bijdrage wil leveren.

Wetgeving is een cruciale factor geweest in de vooruitgang die de afgelopen decennia is geboekt op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen. In 2005 is een nieuwe stap genomen met de goedkeuring van een gewijzigd voorstel voor een richtlijn<sup>5</sup>, die de huidige EU-wetgeving voor **gelijke behandeling** van vrouwen en mannen op het gebied van werkgelegenheid vereenvoudigt en moderniseert. Er wordt naar gestreefd deze richtlijn zo snel mogelijk – begin 2006 – goed te keuren op basis van een gemeenschappelijk standpunt van de Raad en het Europees Parlement.

De richtlijn gelijke behandeling van 2002<sup>6</sup> moest uiterlijk op 5 oktober 2005 in nationaal recht worden omgezet. Het opzetten van **organen voor de bevordering van gelijke behandeling**, zoals genoemd in de richtlijn, zal ongetwijfeld bijdragen tot een betere uitvoering van de wetgeving inzake gendergelijkheid. De meeste lidstaten hebben de richtlijn in nationale wetgeving omgezet. Als de richtlijn niet of niet juist is omgezet, zal een inbreukprocedure worden ingeleid.

Op 8 maart 2005 heeft de Commissie voorgesteld een Europees **Genderinstituut**<sup>7</sup> op te richten, dat een belangrijk middel zal zijn voor informatievoorziening, de uitwisseling van goede praktijken en de ontwikkeling van methodologische instrumenten ter bevordering van gendermainstreaming. Het instituut zal ook meer bekendheid geven aan de resultaten die op het gebied van gendergelijkheid zijn geboekt en de uitdagingen die er nog liggen. Het voorstel wordt momenteel bestudeerd door de Raad en het Europees Parlement. Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 28 september 2005<sup>8</sup> een positief advies over het voorstel gegeven.

In het kader van de Europese **sociale dialoog** hebben de sociale partners in maart 2005 een Kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen goedgekeurd, die op vier prioriteiten berust: de mannelijke en vrouwelijke rollen en stereotypen doorbreken, de deelneming van vrouwen in de besluitvorming verbeteren, het combineren van werk en privé-leven vergemakkelijken en ongelijke beloning van vrouwen en mannen tegengaan. Het jaarverslag over de geboekte resultaten zal van groot belang zijn. Daarnaast onderneemt een aantal sociale partners initiatieven om goede praktijken op het gebied van gendergelijkheid te inventariseren, uit te wisselen en te bevorderen.

De Raad Concurrentievermogen van 18 april 2005 heeft in zijn conclusies benadrukt dat steeds meer belang wordt gehecht aan gendergelijkheid in de **wetenschap** en de toegang tot topfuncties voor vrouwen. De lidstaten werd verzocht het aantal vrouwen in wetenschappelijke topfuncties sterk te verhogen, waarbij in eerste instantie wordt gestreefd naar een EU-gemiddelde van 25% vrouwen in de overheidssector.

---

<sup>5</sup> COM(2005) 380 definitief van 25.8.2005.

<sup>6</sup> 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 promotiekanalen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15).

<sup>7</sup> COM(2005) 81 definitief van 8.3.2005.

<sup>8</sup> CESE 1066/2005 van 28.9.2005.

De noodzaak het genderperspectief in het immigratiebeleid op te nemen kwam aan de orde in de gemeenschappelijke agenda voor de **integratie van onderdanen van derde landen**<sup>9</sup>, die de Commissie heeft goedgekeurd. Hierin werd vooral benadrukt dat het potentieel van vrouwelijke immigranten voor de arbeidsmarkt ten volle moet worden benut. De Commissie heeft zich ook actief gericht op het probleem van **mensensmokkel**, dat nog steeds voornamelijk vrouwen treft. Zij heeft een geïntegreerde aanpak voorgesteld en een voorstel voor een actieplan<sup>10</sup> ingediend, waarin wordt onderstreept dat het genderperspectief deel moet uitmaken van de preventiestrategieën en van de bestrijding van alle vormen van uitbuiting, ook seksuele uitbuiting en uitbuiting voor huishoudelijk werk.

Het jaar 2005 was het tienjarig jubileum van het **Actieplatform van Beijing**, hetgeen een mijlpaal in de ontwikkeling van gendermainstreaming in overheidsbeleid betekende. Bij deze gelegenheid erkenden regeringen uit de hele wereld dat er vooruitgang is geboekt, maar benadrukten zij ook dat er nog uitdagingen en obstakels liggen. Punten van zorg zijn met name de toegang van vrouwen tot onderwijs, eigendom, werk, gezondheidszorg en reproductieve zorg. De moedersterfte blijft een probleem en in sommige gebieden, vooral in Afrika, is de situatie van vrouwen verslechterd. De EU blijft zich krachtig inzetten voor uitvoering van het actieplatform. Naar aanleiding van een voorstel van de Commissie hebben de Raad, het Parlement en de Commissie in november 2005 een gezamenlijke verklaring over **“De Europese consensus over ontwikkeling”**<sup>11</sup> goedgekeurd, waarin gendergelijkheid als een van de vijf hoofdbeginselen van het ontwikkelingsbeleid werd genoemd. In de nieuwe EU-strategie voor Afrika<sup>12</sup> is ook specifiek vastgelegd dat in alle partnerschappen en in de nationale ontwikkelingsstrategieën ten volle rekening moet worden gehouden met gendergelijkheid. De Commissie verwacht in de eerste helft van 2006 een mededeling goed te keuren over de Europese visie op gendergelijkheid in ontwikkelingssamenwerking.

## 2.2. Genderkloof

De positieve tendens in werkgelegenheid onder vrouwen heeft geleid tot een verkleining van de genderkloof op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid. Niettemin blijven er grote ongelijkheden bestaan en lijken de grote loonverschillen niet noemenswaardig af te nemen.

De afgelopen jaren is, vooral dankzij de ononderbroken stijging van het aantal vrouwen dat in het voorbije decennium tot de arbeidsmarkt is toegetreten, goede vordering gemaakt in de richting van het doel van Lissabon, namelijk dat 70% van de vrouwen in 2010 werken; de participatiegraad onder mannen is in dezelfde periode relatief stabiel gebleven. In 2004 is de **participatiegraad** onder vrouwen in de EU-25 tot 55,7% gestegen, een toename van 0,7 procentpunten ten opzichte van 2003, waarmee het doel van 57% op de middellange termijn (2005) binnen bereik komt. Als gevolg hiervan is het verschil in participatiegraad verder afgenomen tot 15,2 punten in 2004, vergeleken met 18,1 punten in 1999. Door een afname van de **werkloosheid** onder vrouwen, in combinatie met een vergelijkbare toename van de werkloosheid onder mannen, daalde het verschil in werkloosheid tot 2,1 punten, bijna

---

<sup>9</sup> COM(2005) 389 definitief van 1.9.2005.

<sup>10</sup> COM(2005) 514 definitief van 18.10.2005.

<sup>11</sup> “Gezamenlijke verklaring van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten, bijeen in het kader van de Raad, het Europees Parlement en de Commissie over het ontwikkelingsbeleid van de Europese Unie: “De Europese Consensus”, document 14820/05 van de Raad van de Europese Unie van 22.11.2005.

<sup>12</sup> COM(2005) 489 definitief van 12.10.2005.

een volle punt lager dan in 1999. Onder **oudere werknemers** was de stijging van de participatiegraad ook sterker onder vrouwen dan onder mannen. De participatiegraad van vrouwen ouder dan 55 jaar steeg in 2004 met een volle procentpunt tot 31,7%, oftewel 5,4 punten hoger dan in 1999. Dit hielp het verschil in participatiegraad van oudere werknemers te verkleinen, hoewel het met 19,0 punten in 2004 nog steeds hoog te noemen was.

Ondanks deze positieve resultaten bleef de werkgelegenheid voor vrouwen zich concentreren in sectoren en beroepen die al door vrouwen gedomineerd worden. Dit heeft de **segregatie** op de arbeidsmarkt versterkt. Zowel sectorale als beroepssegregatie<sup>13</sup> blijven in de EU stijgen, resp. tot 25,4% en 18,1%. Ruim vier op de tien vrouwen werkt voor de overheid, in het onderwijs, in de zorg of in de sociale sector, tegen minder dan twee op de tien mannen. In de privé-sector biedt de zakelijke dienstverlening nog steeds veel werkgelegenheid aan zowel vrouwen als mannen: het aantal werknemers in deze sector is tussen 2000 en 2004 met ruim 5% gestegen.

Een andere bron van zorg is het voortbestaan van de genderkloof in **deeltijdwerk**, dat door 32,6% van de werkende vrouwen wordt gedaan tegenover slechts 7,4% van de mannen. Hoewel de keuze voor deeltijdwerk door persoonlijke voorkeur ingegeven kan zijn en mensen kan helpen (opnieuw) aan het werk te gaan en te blijven, is het grote verschil tussen mannen en vrouwen op dit gebied ook een teken dat mannen en vrouwen vaak een verschillende tijdsindeling hebben en dat de zorgende rol meestal door vrouwen op zich wordt genomen, waardoor het voor hen moeilijker wordt werk en privé-leven te combineren. De participatiegraad en de arbeidstijd van vrouwen hangen nauw samen met het aantal kinderen en hun leeftijd. Dit geldt minder sterk voor mannen. Na de komst van een kind daalt de participatiegraad onder vrouwen tussen de 20 en 49 jaar met maar liefst 14,3 punten, maar stijgt die van mannen juist met 5,6 punten. Zo kiezen ook meer vrouwen ervoor in deeltijd te werken naarmate er meer kinderen zijn, hetgeen niet geldt voor mannen. Een derde van de vrouwen met één kind en de helft van de vrouwen met drie of meer kinderen werkt parttime, maar het aantal kinderen heeft weinig effect op het aandeel van mannen die in deeltijd werken.

De moeizame combinatie van werk en gezin is, samen met de bestaande stereotypen en de ongelijkheden in beloning en beoordelingssystemen, nog steeds van invloed op de **loopbaan** van vrouwen en houdt de verticale segregatie van de arbeidsmarkt in stand. In het bedrijfsleven is slechts 32% van de managers een vrouw<sup>14</sup>. Niet meer dan 10% van de bestuursleden en 3% van de van president-directeuren de grotere bedrijven in de EU is vrouwelijk<sup>15</sup>. In onderwijs en onderzoek studeren er meer vrouwen dan mannen af (59%), maar neemt hun aandeel gestaag af naarmate zij stijgen op de carrièreladder, van de doctoren is 43% vrouw, maar van de hoogleraren slechts 15%<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Gendersegregatie per sector wordt berekend op basis van het verschil tussen de gemiddelde arbeidsdeelname van vrouwen en mannen per sector; de verschillen tussen de aandelen worden opgeteld en geven zo de totale ongelijke verhouding tussen mannen en vrouwen als percentage van de totale werkgelegenheid weer (NACE-classificatie). Gendersegregatie per beroep wordt op vergelijkbare wijze berekend op basis van het verschil tussen de gemiddelde arbeidsdeelname van vrouwen en mannen per beroep (ISCO-classificatie).

<sup>14</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 2005.

<sup>15</sup> Database on women and men in decision-making positions, Europese Commissie.

<sup>16</sup> "Vrouwen en wetenschap: Excellentie en innovatie", SEC(2005) 370 van 11.3.2005.

De **beloningsverschillen** tussen vrouwen en mannen blijven onaanvaardbaar hoog en lijken niet noemenswaardig af te nemen. Gemiddeld verdienen vrouwen 15% minder per gewerkt uur dan mannen. Dit heeft niet alleen te maken met overtredingen van de wetgeving inzake gelijke beloning, maar ook met een aantal structurele ongelijkheden zoals arbeidsmarktsegregatie, verschillen in arbeidspatronen, toegang tot onderwijs en opleiding, bevooroordeelde beoordelings- en beloningssystemen en stereotypen.

Het risico van **sociale uitsluiting** lijkt in alle levensfasen iets groter voor vrouwen dan voor mannen, hetgeen hun gemiddeld lagere arbeidsmarktparticipatie weerspiegelt. Vooral het gevaar van armoede is groter voor oudere vrouwen en alleenstaande ouders, een groep die voornamelijk uit vrouwen bestaat.

### **3. UITDAGINGEN EN BELEIDSORIËNTATIES**

De Europese strategie voor werkgelegenheid en groei erkent dat gendergelijkheid een essentiële voorwaarde voor vooruitgang is, maar uit de nationale hervormingsprogramma's die de lidstaten dit jaar hebben ingediend, blijkt dat gendervraagstukken minder in de belangstelling staan. Europa moet zich nogmaals krachtig uitspreken voor de aanpak waarvoor zij gekozen heeft: gendermainstreaming gecombineerd met specifieke positieve acties, ondersteund door doeltreffende institutionele mechanismen.

#### **3.1. Optimaal profiteren van de bijdrage van het gendergelijkheidsbeleid aan de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid**

*Het gendergelijkheidsbeleid is essentieel voor groei en werkgelegenheid. Het wegnemen van structurele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen kan helpen het werkgelegenheidspotentieel van vrouwen te mobiliseren en tegelijkertijd de sociale cohesie en de duurzaamheid van het sociaalezekerheidsstelsel ten goede komen. De aanhoudende genderkloof duidt op een slecht functionerende arbeidsmarkt waar individuele ambities en kwalificaties niet ten volle worden ondersteund en gewaardeerd, en kan vrouwen zelfs ontmoedigen de arbeidsmarkt op te gaan.*

- De lidstaten en de sociale partners moeten actie ondernemen om het verschil in participatiegraad tussen vrouwen en mannen te verkleinen, met name onder oudere werknemers.
- Verkleining van de beloningsverschillen en bestrijding van de achterliggende oorzaken daarvan moeten een prioriteit blijven. Bij het ondernemen van actie moeten alle beschikbare middelen worden ingezet, waaronder een effectieve uitvoering van de bestaande wetgeving, en moeten de sociale partners actief betrokken worden. Thema's die specifieke aandacht vragen, zijn sectorale en beroepssegregatie, toegang tot onderwijs en opleiding voor iedereen, transparante beoordelings- en beloningssystemen, bewustwording en bestrijding van stereotypen in de betrokken sectoren van de maatschappij en herziening van de indeling van beroepen.
- Kwalitatief goede banen en een goede werkomgeving zijn essentiële factoren om mensen aan het werk te krijgen en te houden. De lidstaten en de sociale partners moeten concrete maatregelen nemen om dit te bereiken, met name door het stimuleren en propageren van arbeidspatronen waarin de kwalificaties van de werknemers ten volle worden gewaardeerd en tegelijkertijd de arbeidszekerheid en de sociale voorzieningen zijn gewaarborgd.

- De lidstaten moeten waar nodig het belasting- en socialezekerheidsstelsel hervormen om prikkels te creëren en belemmeringen weg te nemen voor degenen in het huishouden die minder verdienen of de zorgtaak op zich nemen, in beide gevallen voornamelijk vrouwen, om (opnieuw) aan het werk te gaan en te blijven, door werken financieel aantrekkelijk te maken en hun economische onafhankelijkheid zeker te stellen, ook wat pensioenopbouw betreft.
- De Europese strategie voor groei en werkgelegenheid moet volledig worden ondersteund door de Structuurfondsen op het gebied van gendergelijkheid, met name door het genderperspectief effectief te integreren in de nationale strategische referentiekaders en programmeringsdocumenten, en door voldoende financiering aan specifieke acties voor gendergelijkheid toe te kennen.

### 3.2. Een goede balans tussen werk en privé-leven

*Een goede balans tussen werk en privé-leven helpt de genderkloof te verkleinen en de kwaliteit van de werkomgeving te verbeteren, en helpt tegelijkertijd de vergrijzing tegen te gaan. Dit werkt alleen als deze balans wordt geformuleerd en gestimuleerd in de vorm van beleid voor zowel vrouwen als mannen in alle levensfasen, en zoals in het Europees pact voor de jeugd<sup>17</sup> wordt benadrukt moeten ook jongeren hierbij worden betrokken. Er moet een hernieuwde betrokkenheid komen om toegankelijke, betaalbare en kwalitatieve opvang van kinderen en andere personen ten laste te garanderen.*

- De lidstaten moeten meer doen om de doelstellingen van Barcelona<sup>18</sup> te bereiken wat kinderopvang betreft en de ontwikkeling van de zorg voor ouderen en gehandicapten te ondersteunen. Er moet speciale aandacht uitgaan naar passende openingstijden en de nodige flexibiliteit gezien de werktijden van fulltime werkende vrouwen en mannen. Initiatieven van bedrijven of onderwijsinstellingen om opvangfaciliteiten te ontwikkelen, moeten worden aangemoedigd.
- Het combineren van werk en privé-leven moet onder andere gepaard gaan met de bevordering en verspreiding van vernieuwende, flexibele arbeidsregelingen die het gemakkelijker maken werk en gezin te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met de veranderende behoeften in de verschillende levensfasen.
- De bereikbaarheid van openbare diensten, waaronder overheidsinstanties, openbaar vervoer en arbeidsbureaus, moet afgestemd zijn op de werktijden en mag geen belemmering vormen voor vrouwen en mannen die de zorg voor kinderen of andere personen hebben, om (weer) aan het werk te gaan of te blijven.
- Er moet krachtig worden opgetreden tegen seksistische stereotypen en mannen moeten worden gestimuleerd om hun verantwoordelijkheid te nemen als het gaat om huishoudelijke en gezinstaken. Dit is onder andere mogelijk met stimulerende maatregelen (met name financiële prikkels) die een betere verdeling van verantwoordelijkheden en taken tussen vrouwen en mannen ondersteunen en mannen aanmoedigen zorgtaken op zich te nemen en ouderschapsverlof op te nemen.

---

<sup>17</sup> COM(2005) 206 definitief.van 30.5.2005.

<sup>18</sup> Uiterlijk in 2010 kinderopvang bieden aan 33% van de kinderen van 0-3 jaar en 90% van de kinderen van 3 jaar tot schoolleeftijd.



### **3.3. Gendergelijkheid ondersteunen met effectieve institutionele mechanismen**

*Een sterk beleid waarbij alle belanghebbenden worden betrokken, is essentieel om gendergelijkheid een realiteit te maken. Dit vraagt om een krachtig, duidelijk engagement op het hoogste politieke niveau en moet ondersteund worden door passende mechanismen, organisatorische regelingen, de benodigde middelen en een uitwisseling van ervaringen tussen de lidstaten.*

- Partnerschap en dialoog zijn cruciale elementen voor het beleid. Het is essentieel dat alle betrokken partijen bij alle stadia van de beleidsvorming, -uitvoering en -evaluatie betrokken zijn, met name de ministeries of afdelingen voor gelijke kansen, de instanties voor gelijke kansen, de sociale partners en maatschappelijke organisaties.
- De lidstaten moeten het principe van gendermainstreaming consequenter in alle relevante beleidsgebieden toepassen en concrete maatregelen nemen om methoden en hulpmiddelen te ontwikkelen en te verspreiden die daarbij kunnen helpen, zoals genderaudits en gendereffectbeoordelingen.
- De integratie van economisch beleid en de werkgelegenheidsrichtsnoeren in de nieuwe strategie van Lissabon moet de lidstaten stimuleren gendermainstreaming op te nemen in alle onderdelen van de nationale hervormingsprogramma's, met name op gebieden waar tot nu toe weinig vooruitgang is geboekt, zoals het economisch beleid, het ondernemingenbeleid en het begrotingsbeleid (gender budgeting).
- De lidstaten moeten een goede werking van de nationale instrumenten voor gendergelijkheid ondersteunen, waaronder de organen voor de bevordering van gelijke behandeling genoemd in Richtlijn 2002/73/EG<sup>19</sup>, en ervoor zorgen dat zij over de nodige onafhankelijkheid, middelen en capaciteiten beschikken om effectief te functioneren.
- Beleidsmonitoring moet worden ondersteund door het verzamelen, verwerken en verspreiden van actuele, betrouwbare en vergelijkbare gegevens uitgesplitst naar geslacht. Er moet meer aandacht uitgaan naar het voorkómen van gendervooroordelen in statistische methodologie en classificaties.

### **3.4. Gendergelijkheid in buitenlandse betrekkingen**

*De EU heeft altijd vooropgelopen op het gebied van gendergelijkheidsbeleid. Zij heeft ook bijgedragen aan de bevordering van gendergelijkheid buiten de EU. Europa moet deze benadering nogmaals duidelijk bevestigen en garanderen dat genderaspecten ook in haar buitenlandse betrekkingen meetellen.*

- De lidstaten moeten concrete maatregelen nemen om sneller te komen tot een volledige, effectieve uitvoering van de verklaring en het actieplatform van de Vierde wereldvrouwenconferentie in Beijing. Zij moeten toezicht houden op de geboekte voortgang door regelmatig te rapporteren en de resultaten te evalueren en aan termijnen gebonden doelstellingen te formuleren.

---

<sup>19</sup> Artikel 8bis van Richtlijn 2002/73/EG.

- Ontwikkelingslanden moeten met technische en financiële middelen worden ondersteund in hun streven gendermainstreaming en *empowerment* van vrouwen in hun beleid en programma's te integreren.
- De lidstaten moeten rekening houden met het genderperspectief bij het aangaan van partnerschappen met derde landen en in hun ontwikkelingsstrategieën voor onder andere armoedebestrijding, volgens de “Europese consensus over ontwikkeling”.
- Toetredende en (potentiële) kandidaat-lidstaten moeten blijvend worden ondersteund in hun streven om het communautair acquis op het gebied van gendergelijkheid in nationale wetgeving om te zetten, uit te voeren en effectief te handhaven en de nodige instellingen die hierop moeten toezien op te richten.

#### 4. CONCLUSIES

Naar aanleiding van dit verslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen en in het besef dat gendergelijkheid kan bijdragen aan de nieuwe agenda voor groei en werkgelegenheid, verzoekt de Commissie de Europese Raad er bij de lidstaten op aan te dringen de balans van gendergelijkheid op te maken en opnieuw te bevestigen dat zij zich, in samenwerking met de sociale partners en de maatschappelijke organisaties, blijven inzetten om de genderdimensie in alle beleidsgebieden te integreren en de hierboven beschreven problemen op te lossen. Hierbij moet speciale aandacht uitgaan naar de volgende punten:

- het verkleinen van het verschil in participatiegraad tussen vrouwen en mannen, met name onder oudere werknemers, door middel van een brede aanpak;
- het analyseren en bestrijden van de achterliggende oorzaken van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen;
- de ontwikkeling van een brede aanpak om de combinatie van werk en gezin voor zowel vrouwen als mannen te vergemakkelijken;
- een optimale benutting van de Structuurfondsen om gendergelijkheid te ondersteunen, door specifieke acties te financieren en het genderperspectief te integreren in alle stadia van de opzet, uitvoering en evaluatie van nationale strategische kaders en operationele programma's;
- het blijvend ondersteunen van de sociale partners in de ontwikkeling, uitvoering en monitoring van initiatieven op het gebied van gendergelijkheid, met name de Kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- de volledige tenuitvoerlegging van de richtlijn betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt<sup>20</sup>, en met name de oprichting van organen voor de bevordering van gelijke behandeling;
- een snelle goedkeuring van het voorstel voor een verordening tot oprichting van een Europees Genderinstituut, zodat dit instituut op korte termijn operationeel kan worden.

---

<sup>20</sup> Richtlijn 2002/73/EG.

- goedkeuring van het voorstel voor een richtlijn<sup>21</sup> betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep (herschikte versie).
- follow-up van de toezeggingen om het actieplatform van Beijing volledig te realiseren en toe te zien op een doeltreffende uitvoering en monitoring.

---

<sup>21</sup> COM(2005) 380 definitief.

## ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

### **Employment rates**

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

### **Unemployment rates**

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

### **Part-time work**

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

### **Reconciliation of professional and private life**

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

### **Pay gap**

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

### **Presence in decision-making positions**

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

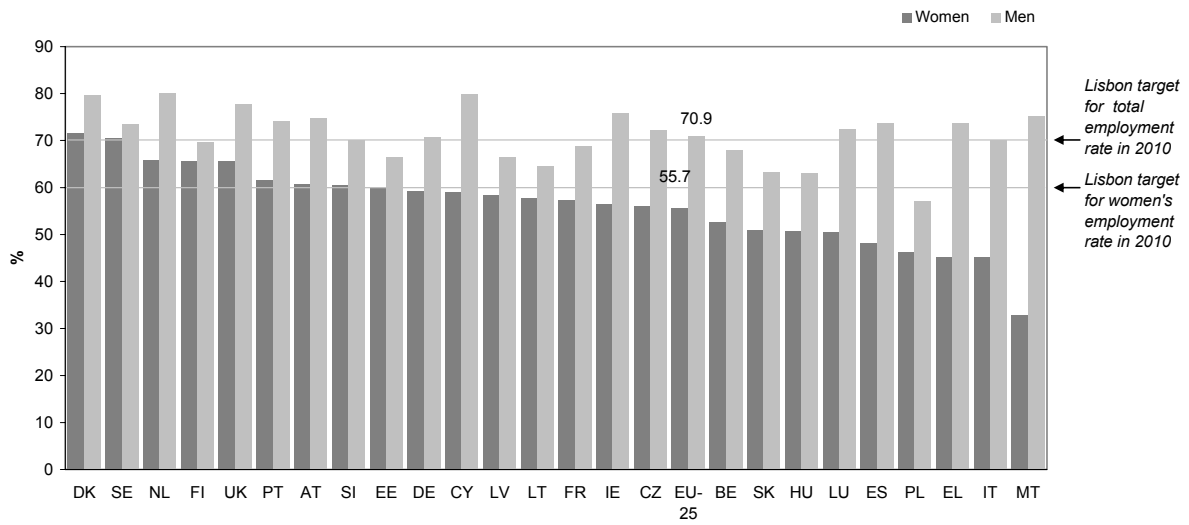
### **Education, training and research**

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

### **Health and age at first child**

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

### Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004

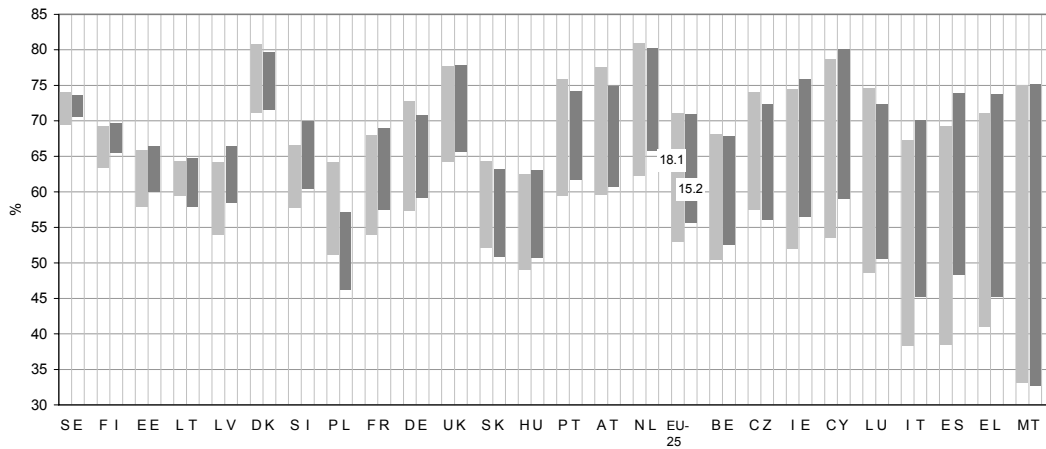


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

### Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004

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

Left bar: 1999(1) Right bar: 2004

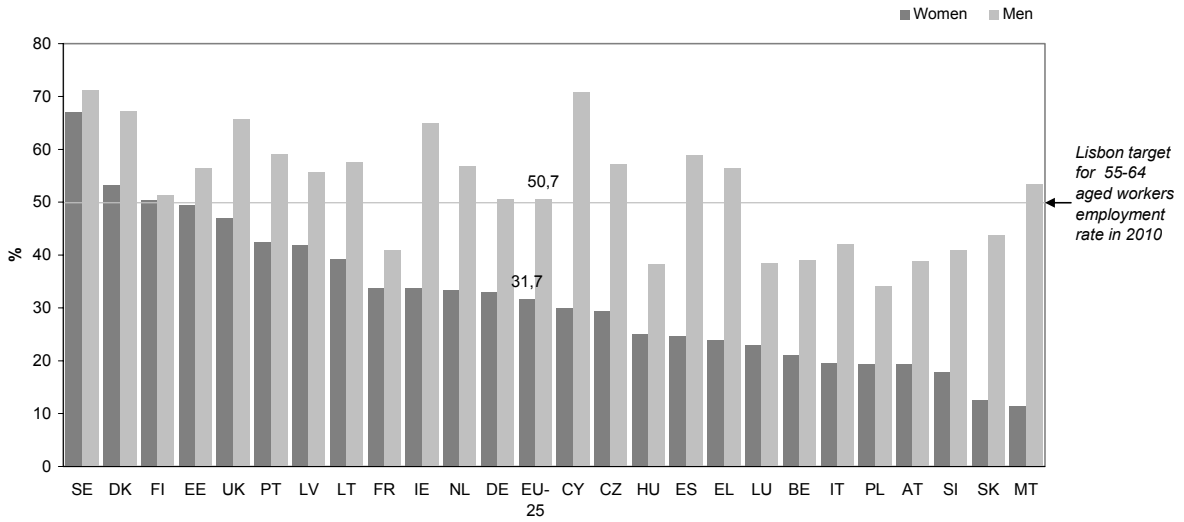


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

(1) Exceptions to the reference year : MT and CY : 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

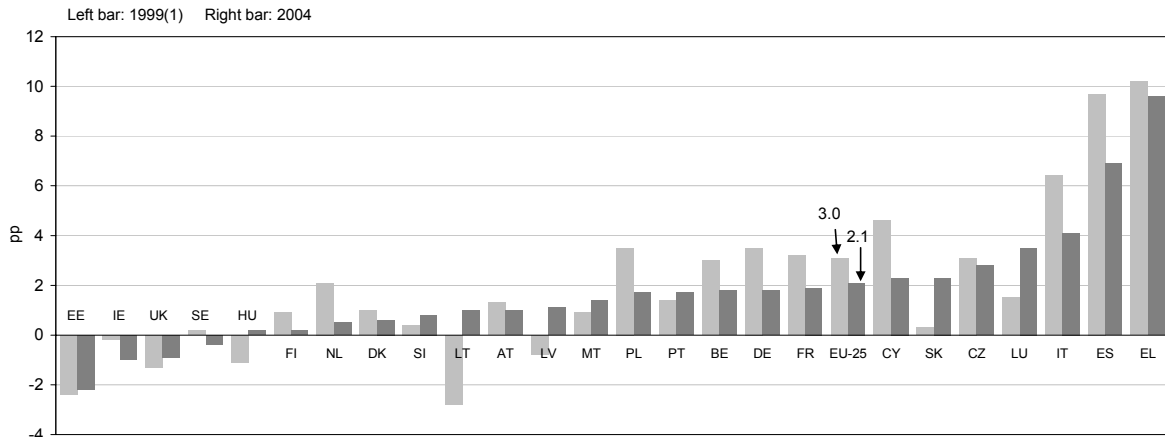
**Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

**Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004**

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

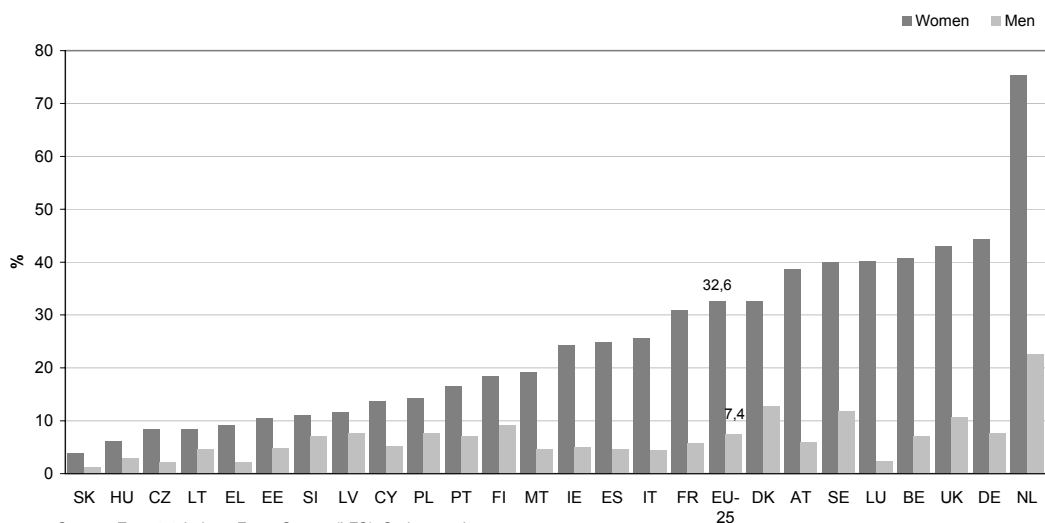


Source: Eurostat.

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

(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

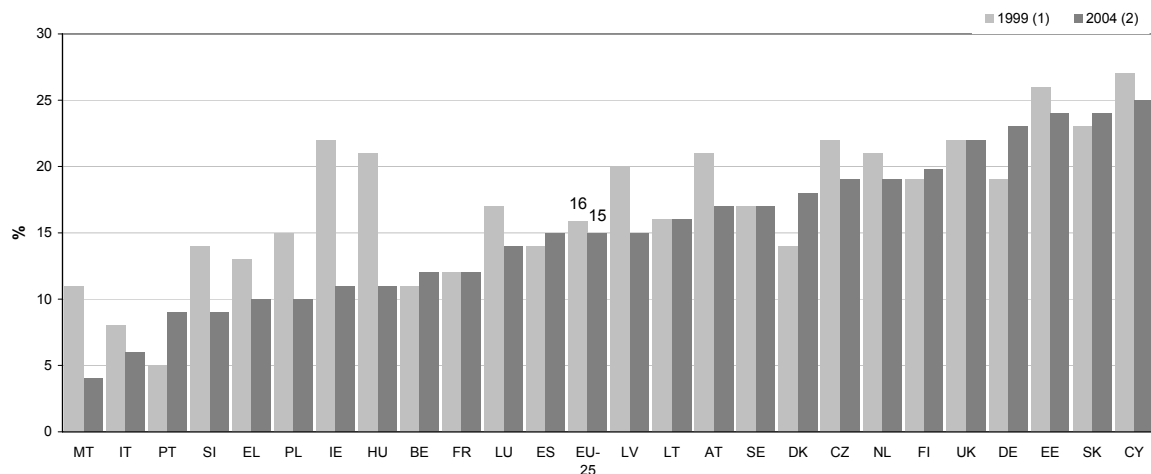
### Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
 NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.  
 LU: annual average instead of spring result.

### Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004

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



Source: Eurostat. Administrative data are used for Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004 : Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999 : European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, FI.

NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.

Exceptions to the reference years: (1)2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentage point.

ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentage points.

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

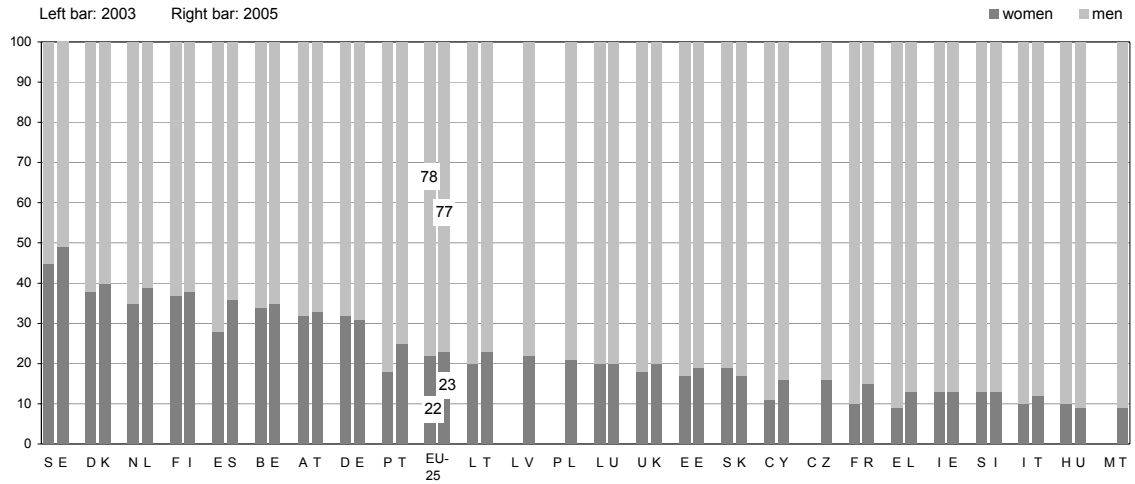
FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentage points.

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

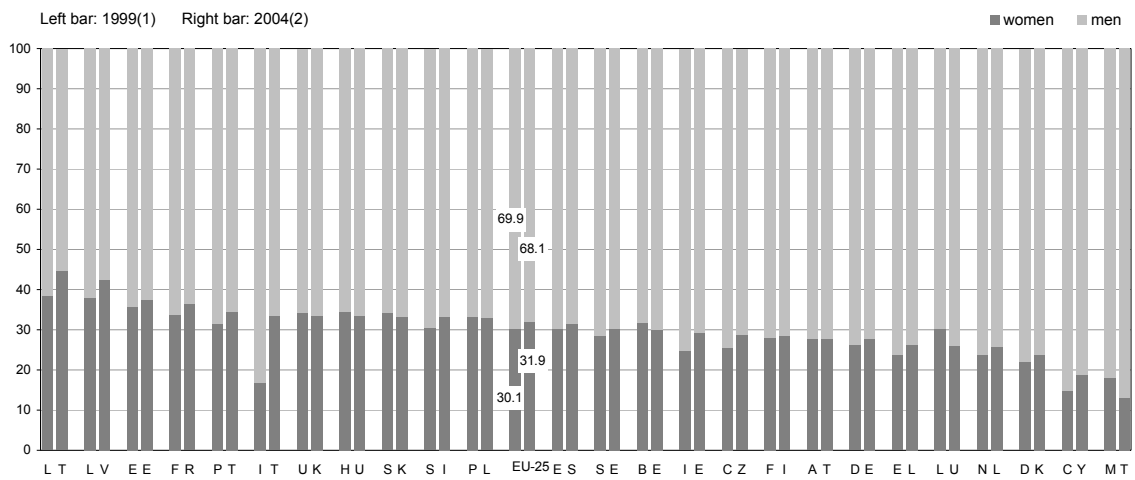


**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2003 and 2005**



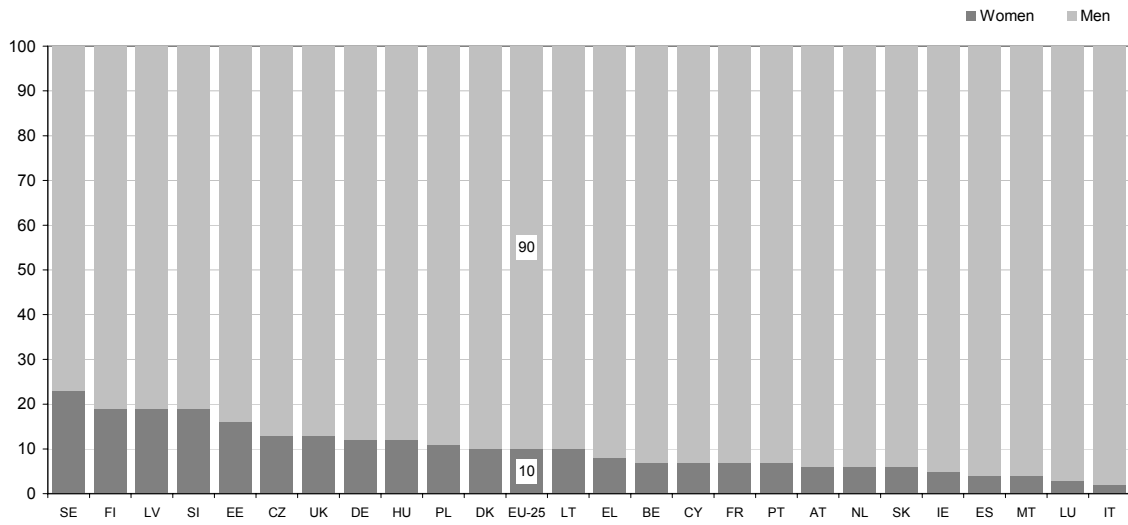
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available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

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



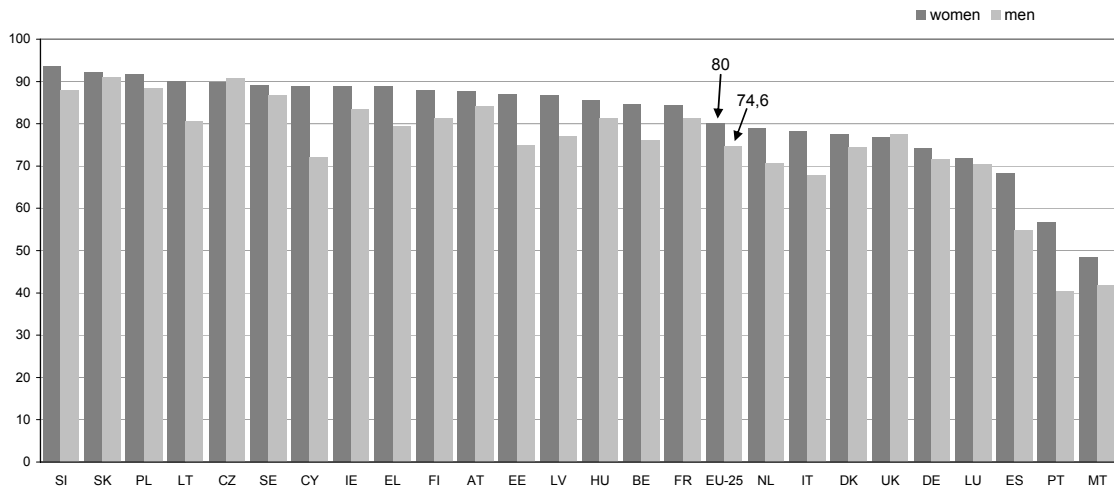
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003  
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

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



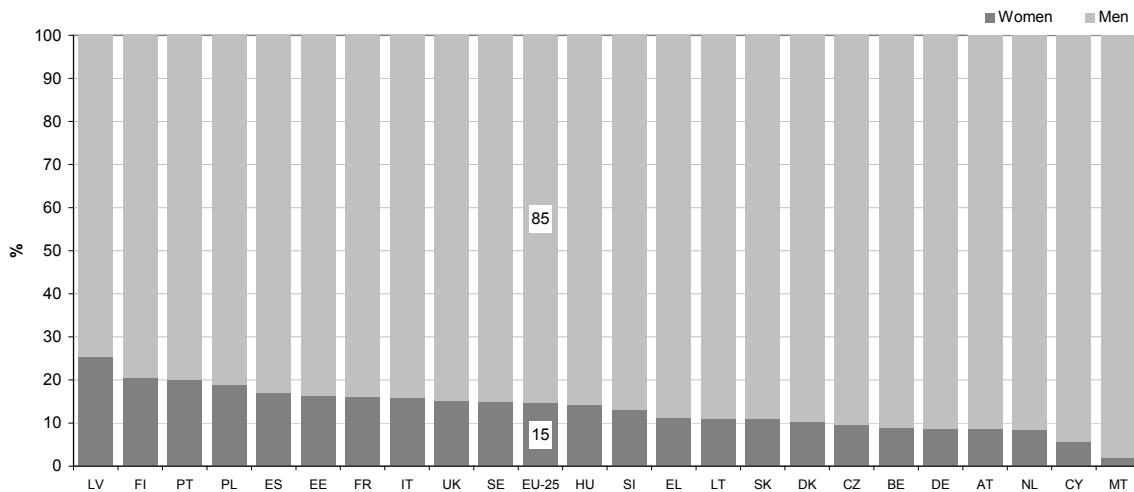
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24,  
in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.  
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 (1)



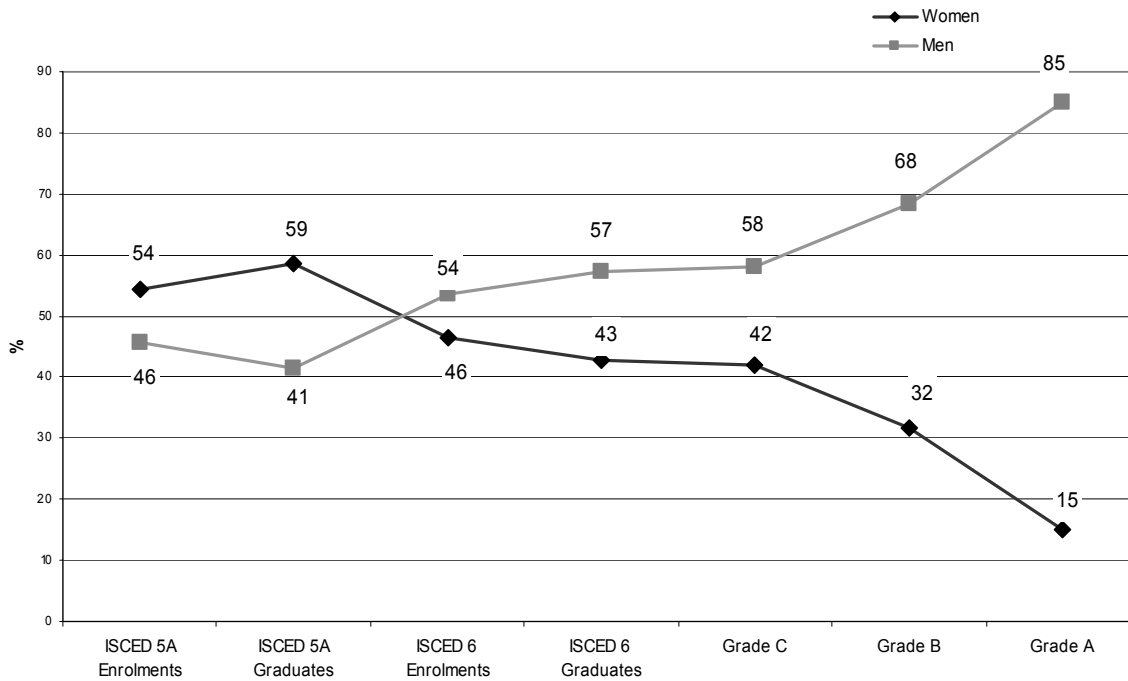
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. Data are not available: IE, LU.

NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated. Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WiS database.

ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).

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

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

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

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

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

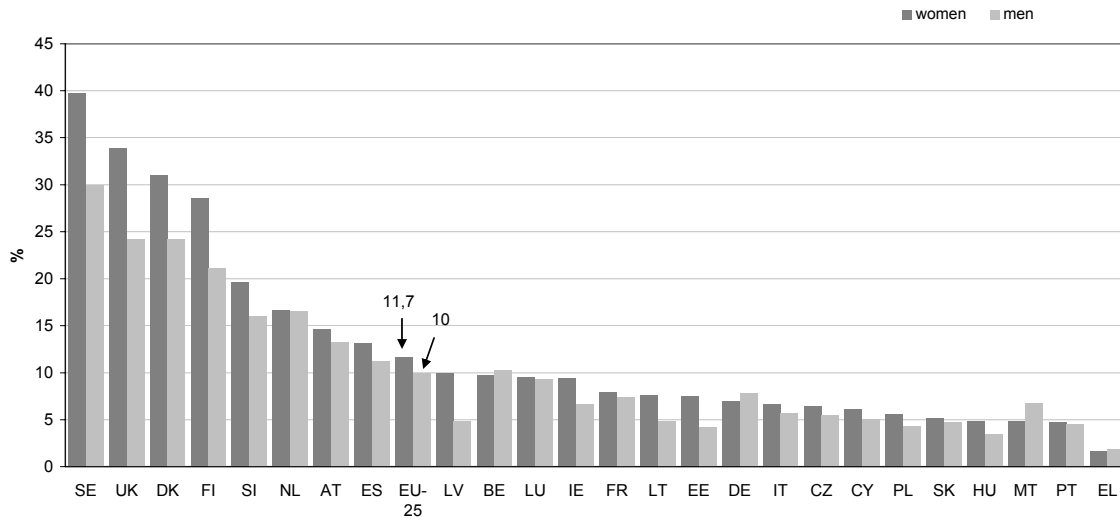
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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

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

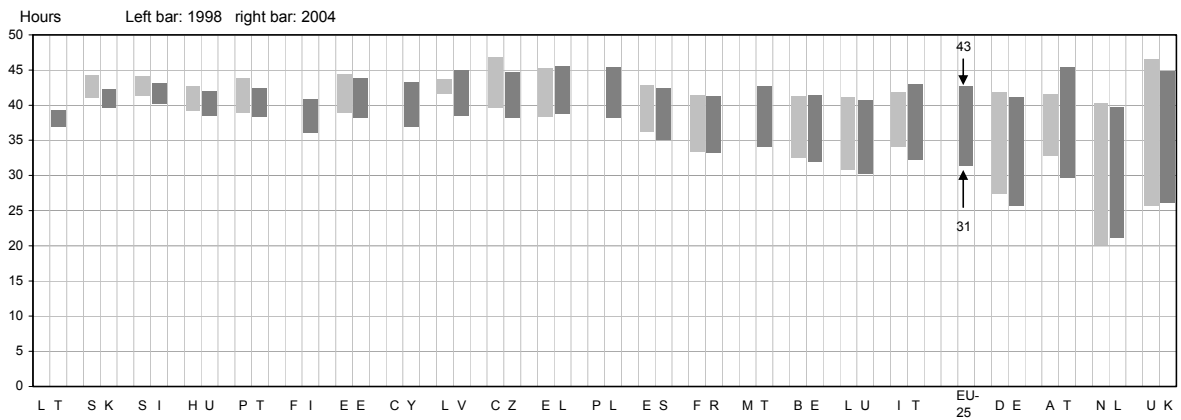
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

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



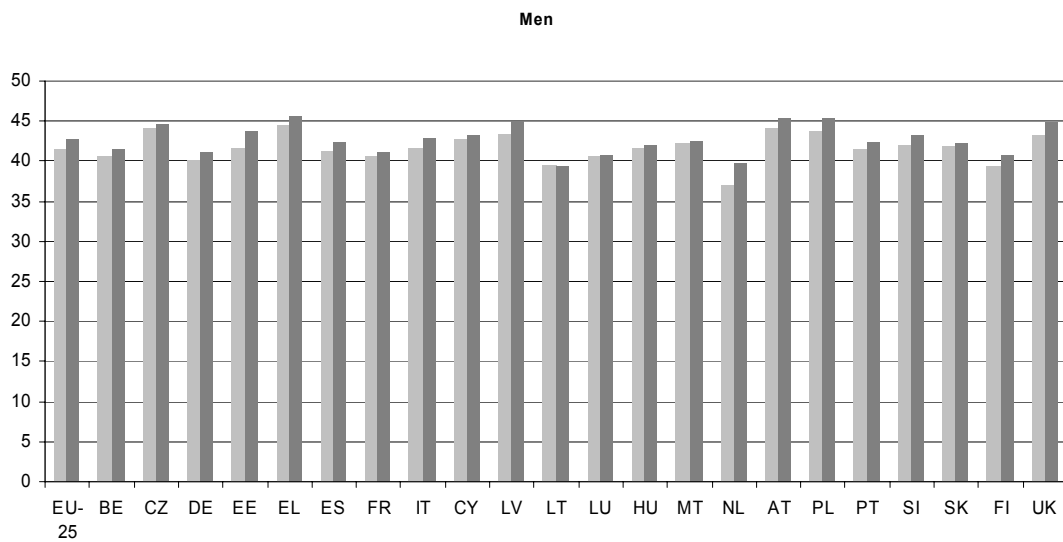
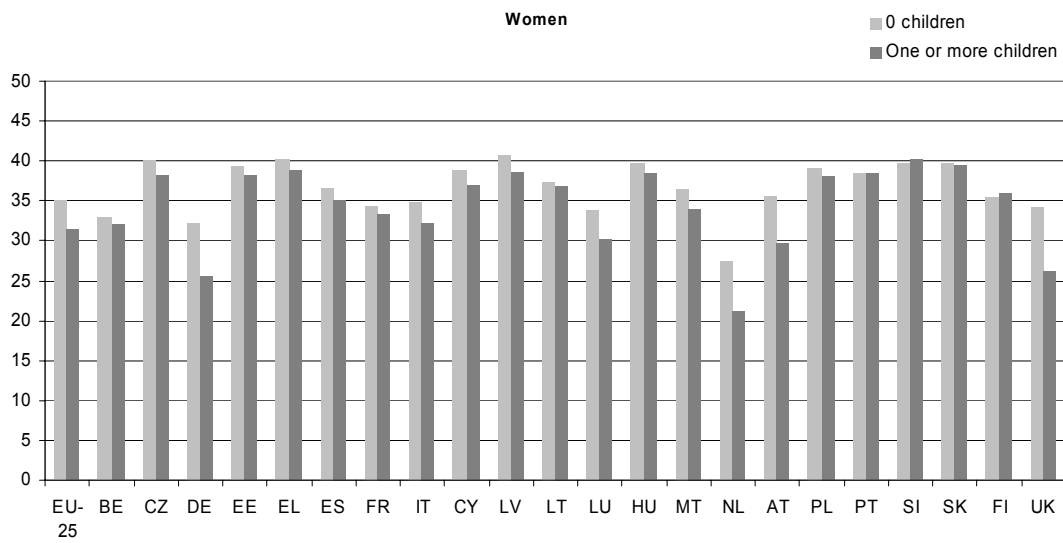
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

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



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

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

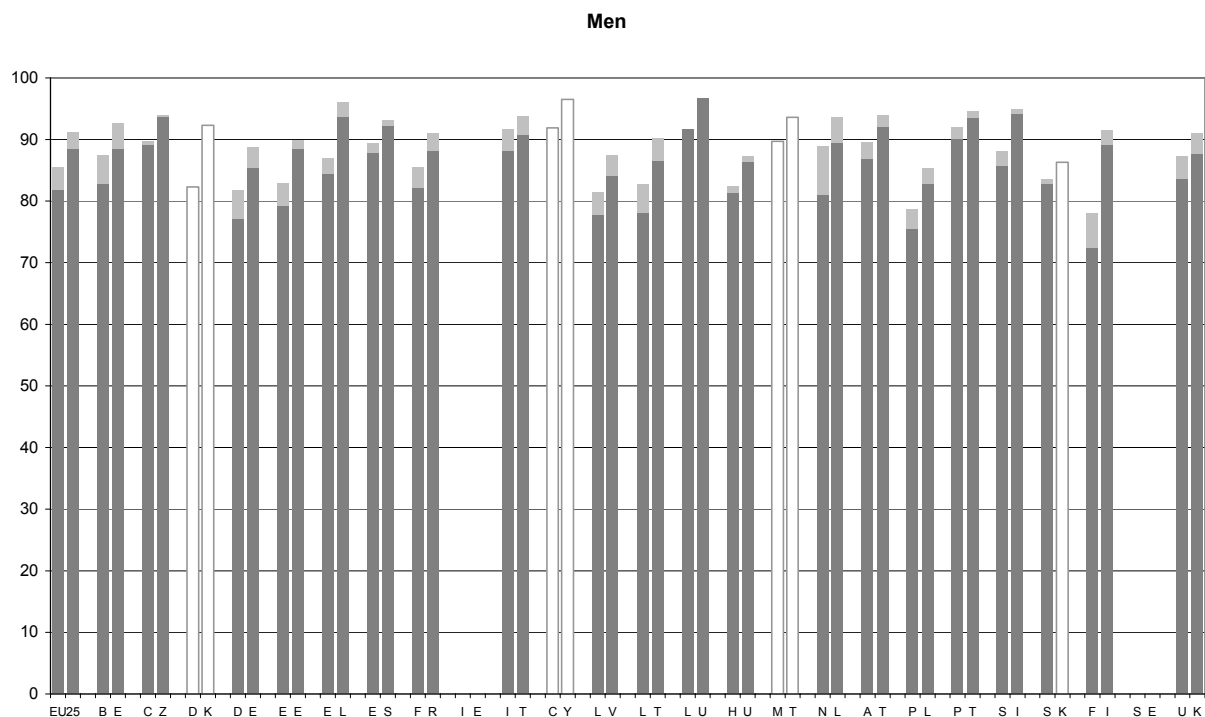
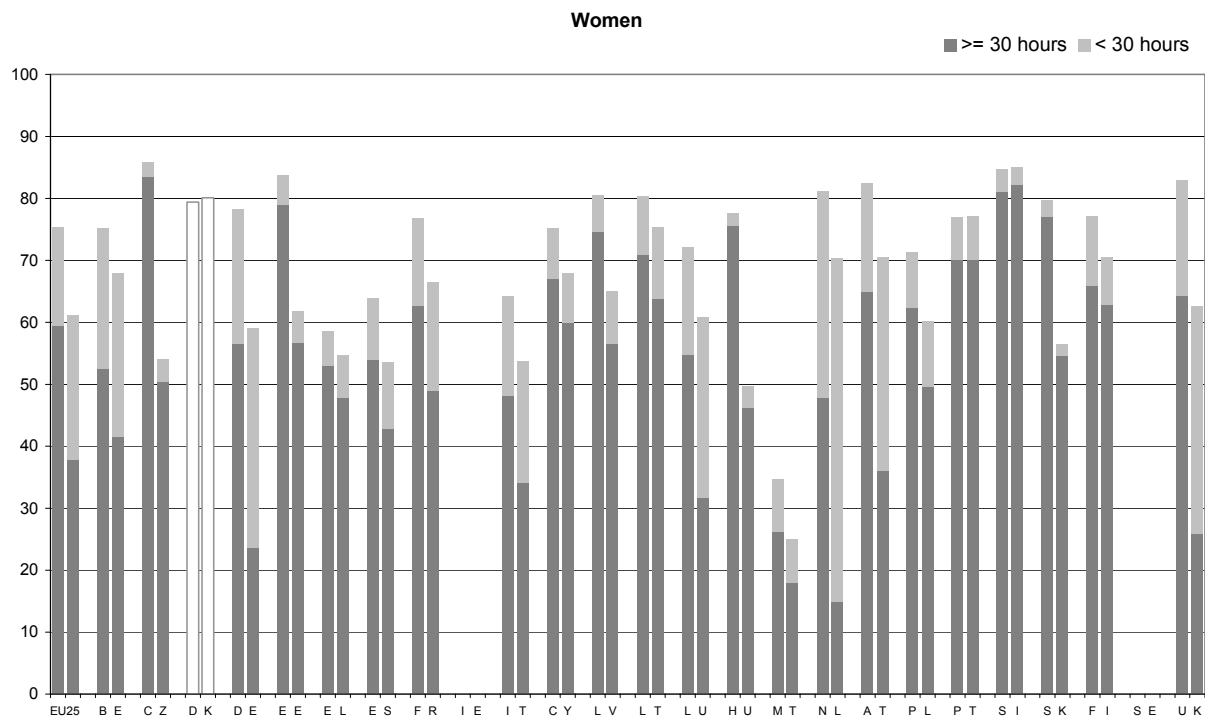


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

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

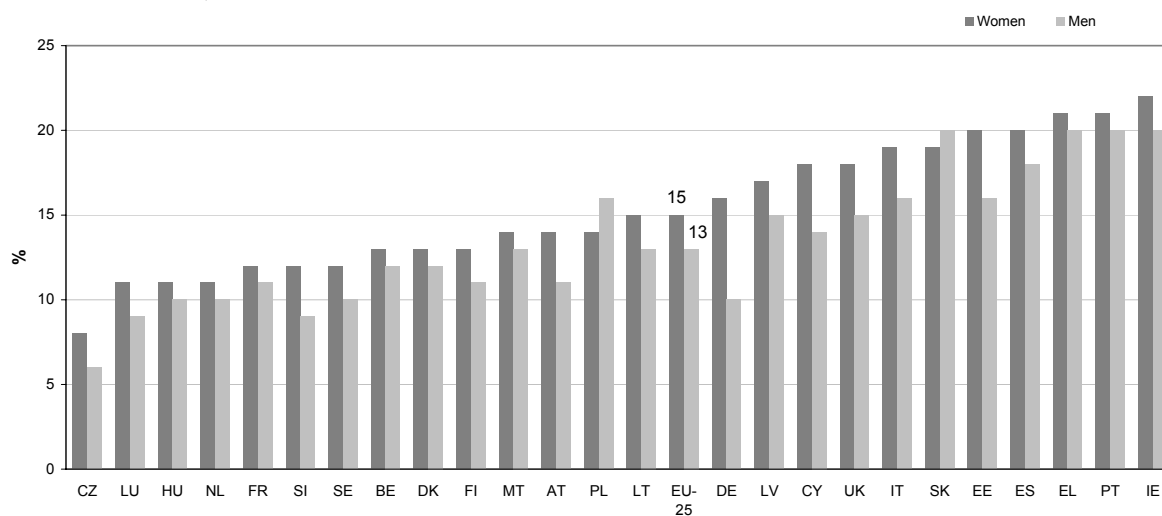
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

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

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



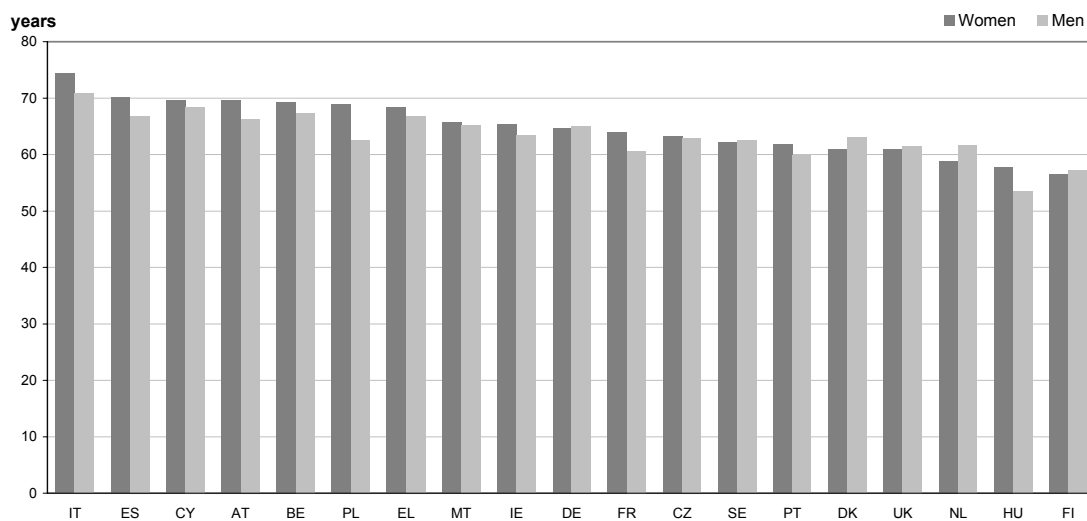
Source: Eurostat, National sources.

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

2) Exceptions to the reference year: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004

BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.

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

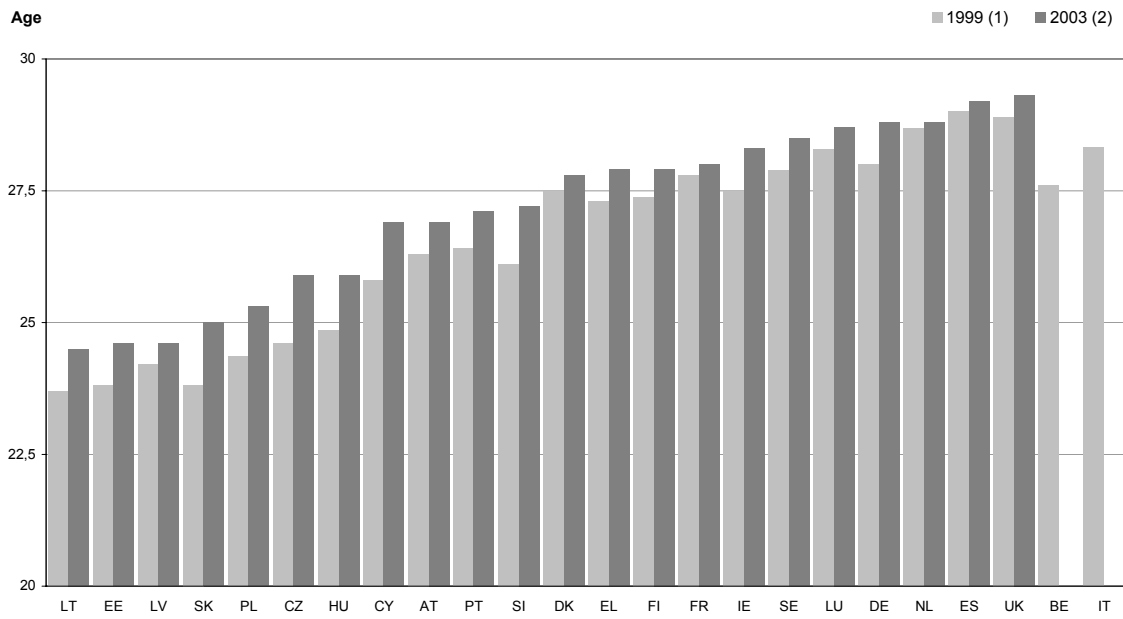


Source: Eurostat

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

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

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



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

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

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